



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD XOCHIMILCO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

“Dinámica laboral en policías federales”

**TRABAJO TERMINAL QUE PARA OBTENER EL TÍTULO EN
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA:

Guerrero Peña Abraham

ASESORES:

QUINTEROS SCIURANO GRACIELA BEATRIZ

ZUÑIGA RAMIREZ JUAN FEDERICO

Fecha: 25 DE NOVIEMBRE DE 2019, CIUDAD DE MÉXICO.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	8
HIPÓTESIS	14
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	14
TEMA.....	14
OBJETIVO GENERAL	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS (LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN)	15
JUSTIFICACIÓN.....	16
ESTADO DEL ARTE.....	19
MARCO REFERENCIAL.....	26
CAPITULO 1: LA INSTITUCIÓN	27
CAPITULO 2: CONDICIONES LABORALES	35

CAPITULO 3: SALUD MENTAL Y PSICOLÓGICA.....	40
CAPITULO 4: RENDIMIENTO LABORAL	62
MÉTODO.....	66
INSTITUCIÓN Y SUJETOS	67
LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Y SUS CARACTERÍSTICAS	68
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	69
EL ANÁLISIS CRÍTICO DEL DISCURSO	74
MANEJO DE LA INFORMACIÓN	75
PROCESO PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	75
ANÁLISIS	76
PRIMER CUESTIONARIO	77
TEST ESPECÍFICOS	89
ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD	92
ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENTREVISTAS.....	116

COMPARATIVA DE DATOS.....	121
CONCLUSIONES	125
IMPLICACIÓN.....	129
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	130
BIBLIOGRAFÍA EN FORMATO FÍSICO.....	131
BIBLIOGRAFÍA EN FORMATO ELECTRÓNICO.	134
ANEXOS	139
ANEXO 1: EXTRACTO SECCIÓN DE PRENSA DE LA SECRETARIA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIUDADANA	140
ANEXO 2: ORGANIGRAMA DE LA POLICÍA FEDERAL.	141
ANEXO 3: FORMATO DE CUESTIONARIO EXPLORATORIO	142
ANEXO 4: FORMATO DE TEST DE BURN OUT; CBB, ESTRÉS LABORAL Y MASLACH.	153
ANEXO 5: FORMATO DE TEST DE ESTRÉS Y ANSIEDAD: CATTEL, SPIELBERGER Y BECK.....	160
ANEXO 6: FORMATO DE TEST DE DEPRESIÓN: IDERE, BECK, ZUNG Y CONDE.....	166
ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	174

INTRODUCCIÓN

Mi interés por realizar este trabajo de investigación surge a partir de mi experiencia como servidor público, e integrante de la Policía Federal, puesto que a través de los 12 años de servicio que he brindado, he podido percibir diversas problemáticas y sucesos que emergen dentro de la institución y de los elementos que la conforman, incluyéndome; estos son extensos y de varios tipos pero decidí enfocarme en aquellas condiciones laborales, como pudieran ser los horarios extendidos, la gestión inadecuada del recurso humano, el amiguismo, y el ambiente hostil entre otros, que repercuten en la salud mental y psicológica de las personas con las que trabajo todos los días como el constante estrés, cansancio físico y mental no equivalente a sus actividades, desinterés, enojo y sentimientos negativos entre otros; los cuales de forma simultánea generan un impacto negativo en el desempeño de las labores realizadas día a día mermando la productividad.

Para poder hacer posible esta investigación me valí de diversas herramientas metodológicas como lo fueron algunos test psicométricos, y la entrevista en profundidad a 12 personas, 9 mujeres y 3 hombres, quienes realizan actividades administrativas y se encuentran bajo las condiciones anteriormente mencionadas. Todos participaron por voluntad propia, y son pertenecientes a la Dirección General de Planes y Supervisión de la División de Seguridad Regional de la Policía Federal ubicada en el Centro de Mando CONTEL.

Además de los resultados esperados, es decir, la confirmación de que efectivamente existe un alto grado de factores laborales poco favorables, que generan afecciones en la salud mental y psicológica de los trabajadores, emergieron nuevos tópicos sumamente interesantes y de gran valor, como lo son, el acoso laboral, la corrupción,

la psicotización introyectada que se manifiesta al momento de presentar cualquier tipo de evaluación psicométrica, y no menos importante la falta de apoyo a víctimas de algún evento violento dentro de la institución, y el seguimiento correspondiente a estas denuncias.

Cabe aclarar que estos resultados antes mencionados tienen un impacto importante en la capacidad laboral de cada elemento, la suma de todos los factores que rodean a un policía federal, donde pudieran destacar los ambientales, ideológicos, y operativos, da como resultado de una forma cualitativa la innegable baja de productividad como efecto de todas ellas.

ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

México es, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) el país donde se laboran más horas al año, según cifras del 2018, encabezando a lado de países como Costa Rica y Corea. (OECD, 2019).

En México se laboran 2255 horas al año, lo que equivaldría a 43 horas a la semana, según el análisis realizado en enero del 2018 por dicha organización, mientras que al otro lado de la estadística está Alemania con un promedio de 1363 horas al año, del mismo modo, Estados Unidos con 1783 horas al año.

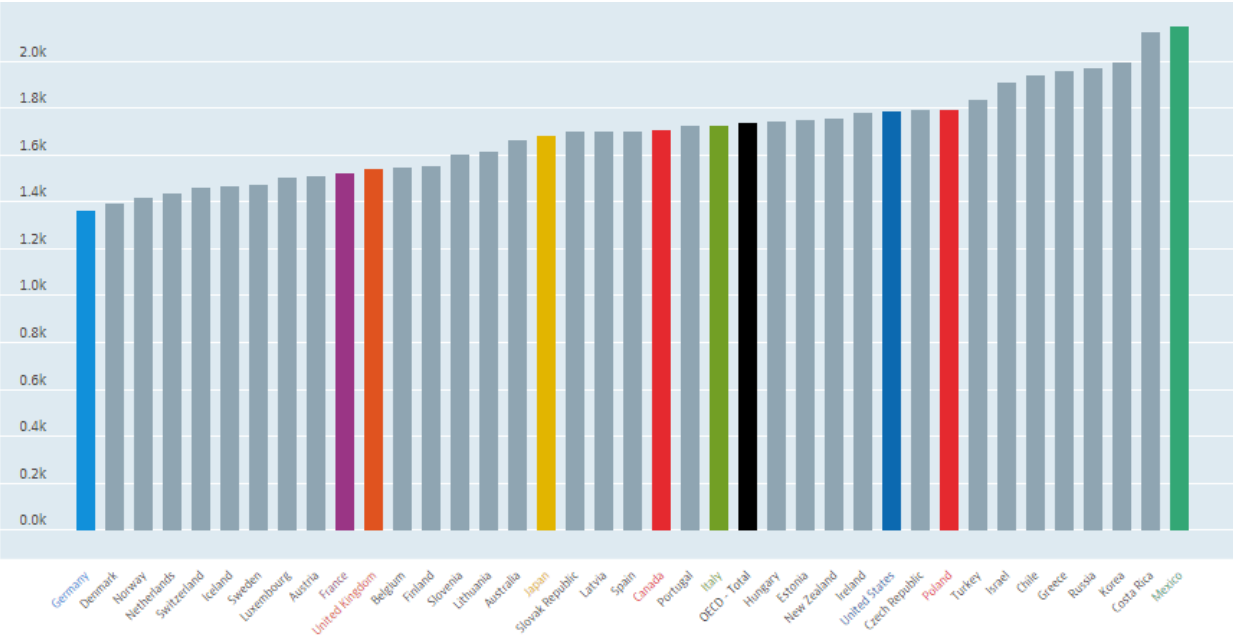


Tabla 1: horas trabajadas por los países de la OCDE. Fuente: OECD (2019), Hours worked (indicator (Accessed on 19 October 2019)

En cuanto al rendimiento laboral en nuestro país, aunque México encabeza el ranking de los países que más horas trabajan, unas 480 horas por encima del promedio, es el país que presenta la peor situación de productividad laboral, siendo que la productividad de los mexicanos en 2018 alcanza únicamente una puntuación de .8 en una escala de 8, siendo que el promedio de las naciones de la OCDE es de 1.8 y en contraste con las horas laboradas existe una gran contradicción y un notable despilfarro de horas trabajadas. Ante estos datos, se puede inferir una gerencia deficiente en el ámbito laboral del país, dado que, según lo reportado por esta organización sobre la situación laboral, en general, cuanto más

trabajan las personas, más disminuye la productividad. En Polonia, por ejemplo, el segundo país más productivo en 2018, después de Luxemburgo, trabajan únicamente 1,792 horas al año.

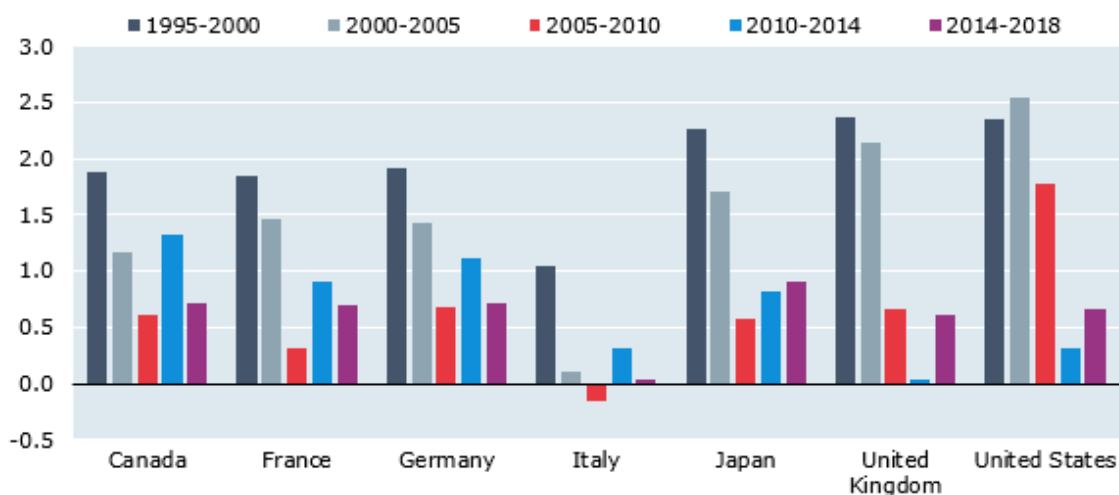


Tabla II niveles de productividad y crecimiento en los países de la OCDE Fuente: <http://www.oecd.org> compendio de indicadores de la OCDE 2019(Accessed on 19 October 2019)

La revista FORBES (2019) señala las más significativas causas en Alemania para tener tan buenos resultados en producción laboral en relación a las horas de trabajo que son relativamente pocas; unas de ellas son darle prioridad a la vida fuera del trabajo, no permitir el ocio durante las horas laborales, la comunicación es directa, sin intermediarios

y con nula burocracia, otro factor importante es tener flexibilidad para poder conjugar la maternidad y paternidad con el empleo. La suma de estos factores posiciona a Alemania como uno de los países más productivos a la par de ser aquel que paga mejor las jornadas laborales y que aunado a esto son de las más cortas.

En México difícilmente se pueden encontrar estas condiciones laborales, a decir verdad, el ambiente laboral incluso suele ser llamativo cuando este es más permisivo, con una mayor dinámica de convivencia durante las horas de trabajo, el uso de celulares o redes sociales mientras se labora, extendiendo esto el tiempo que se tarda en realizar una tarea. Los trabajadores a menudo disponen solo de un día de descanso para sus vidas personales, y sus obligaciones fuera del empleo, además se cuenta con una comunicación burocrática y condiciones laborales generalmente en el país que suelen orillar a las madres a abandonar el empleo por falta de tiempo, o canalizar la educación de los hijos a otras personas como familiares o guarderías.

Ahora bien, los registros de las bases de datos de la Policía Federal (PF) a los que solo los trabajadores tienen acceso, cuenta con aproximadamente 56600 empleados para Septiembre del 2018, estos cuentan con un horario laboral bastante amplio en su mayoría, siendo desde ocho a doce horas diarias, más de cuarenta y ocho horas a la semana, inclusive laborando fines de semana, con lo cual, el tiempo con el que los integrantes de dicha institución cuentan para estar en su hogar, suponemos es bastante limitado. Esta falta de tiempo compartido con la familia es un tema común entre los trabajadores de la PF, situación que desprende variados conflictos, principalmente causados por el distanciamiento físico, la falta de tiempo con los seres queridos y la falta de apoyo en las tareas del hogar.

Otro factor importante en el aspecto social, es que la salud psicológica se encuentra desvalorizada o mejor dicho, los padecimientos psicológicos y una vida plena no alcanzada frecuentemente son un modo de vida normalizado. Con esto quiero decir que, cuando una persona que se encuentra inconforme con su vida laboral, que no tiene satisfacción por las actividades que realiza, que incluso sufre a causa de sus labores, es algo común y no se atiende debido a la normalización de ello. Cabe mencionar que dentro de las

instalaciones se pueden encontrar los servicios Psicológicos, sin embargo, los miembros de la institución suelen no acudir a esta, pues como lo he mencionado, la cultura de la salud psicológica en el país es muy pobre.

Entonces, al mismo tiempo que se ve afectada la calidad de vida de los sujetos a nivel individual y profesional, al no obtener satisfacción, no tener un buen rendimiento laboral y no ser productivo, podría suponer también un efecto a otros niveles, como el no tener tiempo para sus relaciones personales, su vida fuera de lo laboral y su familia. Por ejemplo, un estudio realizado en Estados Unidos (Dafoe Whitehead, 1993) enfocado en la población de centros de detención juvenil, en el que se identificó que con respecto a la situación de deterioro familiar, un 70% de estos jóvenes provenían de familias cuyo padre fue ausente, lo cual no generaliza en ningún momento a toda la población de jóvenes sin padre, sin embargo da un punto sobre el cual reflexionar.

Del mismo modo, en América Latina (Katzman, 1997) se encontró similar correlación, dos terceras partes de los jóvenes internados por delinquir provenían de familias con un solo cónyuge al frente. Esto si bien no es una regla específica de relación entre padres ausentes-hijos delincuentes, es un claro ejemplo de cómo la falta de convivencia familiar de una u otra forma causa impactos negativos en los miembros de la familia. Es ahí donde radica la importancia de tener tiempo disponible para poder realizar actividades más allá del ámbito adquisitivo; rasgo del que el sujeto en una sociedad como la nuestra difícilmente se puede desprender y forma parte de su humanidad.

En lo referente al presente, México vive un momento histórico relevante de cara al cambio de administración de gobierno, desde la toma de posesión del presidente Andrés Manuel López Obrador, los cambios dentro de las instituciones gubernamentales se han hecho presentes. La policía Federal se ha visto afectada, pues la situación en la que quedan cada uno de los trabajadores de esta institución es indefinida en cuanto a los planes que trae consigo esta nueva administración, al ordenar la incorporación de esta institución a un nuevo proyecto reconocido como Guardia Nacional, en la cual la policía Federal, militar y de marina se han visto unificadas.

Este cambio ha traído consigo inestabilidad e inconformidad a la Policía Federal, de la cual, personal adscrito se ha manifestado en huelga, tomando avenidas e incluso varias de las mismas instalaciones de la dependencia. Al momento de presenciar dichos eventos se hacen notorias las demandas por parte de elementos, quienes solicitan el cese a la violación de derechos humanos que como personas y servidores públicos poseen.

Parte de la queja ante los medios de comunicación han sido la falta de consideración para integrantes y sus familias, ya que se les ha dado un cambio de adscripción a otras entidades dentro de la República Mexicana sin previo aviso, exámenes físicos y teóricos sin previa capacitación, discriminación, condiciones laborales deplorables y el despido en términos fuera de la ley.¹

¹ La ley establece en el Artículo 48 de la LFT que te corresponden 3 meses de salario por indemnización, además de prima de antigüedad y el equivalente de tus prestaciones correspondientes.

HIPÓTESIS

Las condiciones laborales a las que se encuentran expuestos los policías federales en México, tienen un fuerte impacto en su desempeño laboral además de producir sufrimiento psíquico.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los efectos psicológicos y de productividad que tienen las condiciones laborales, para los policías federales de México pertenecientes a la Dirección General de Planes y Supervisión ubicados en el centro de mando CONTEL, durante la transición de PF a él plan Guardia Nacional en 2019?

TEMA

Efectos en la salud psíquica y la productividad laboral, de las condiciones laborales con las que cuentan los policías federales de México.

OBJETIVO GENERAL

Identificar las condiciones laborales que tienen repercusión en la salud psicológica y el rendimiento laboral de los policías federales de México en la población seleccionada.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS **(LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN)**

- Conocer cuáles son las condiciones laborales a las que se ven sujetos los policías federales, a través de sus experiencias.
- Hacer una tipología de las problemáticas psicológicas de los sujetos, relacionadas con el ambiente laboral.
- Hacer visible la relación de la productividad laboral con las condiciones laborales y el malestar psicológico en los elementos de la policía federal.

JUSTIFICACIÓN

Como ya había mencionado anteriormente, he laborado durante 12 años al servicio del Estado y en esta Institución, he percibido un constante malestar en los policías federales. Dicho malestar derivado de condiciones laborales difíciles como lo son el permanecer más de ocho horas en la oficina, comisiones en otro estado por un tiempo no determinado, cambios repentinos de residencia, lejanía del hogar y de la familia nuclear, así como, cambios recientes en la estructura orgánica de la institución (revisar en anexo 1 pg.140), que afectan la estabilidad laboral.

En cuanto a las condiciones laborales, cabe señalar, son muy comunes los desplazamientos del personal entre diferentes áreas de la República Mexicana, comisiones por tiempos poco definidos e inclusive horarios extensos que dificultan una estabilidad con cuidado el hogar y la familia.

Ahora bien, el acercamiento al tema por mi parte (el investigador), hasta antes del presente trabajo, ha sido de una forma pasiva y con un distanciamiento sobre el tema, pero teniendo la oportunidad de escuchar informalmente testimonios circunstanciales, en los cuales se han llegado a expresar diferentes tipos de sentimientos, modos de vivir y reconfigurar la interacción con parejas, hijos y seres queridos en general.

Derivado de las circunstancias laborales referidas, entre los efectos resultantes más comunes percibidos en la mayoría de los testimonios, se encuentran: la tristeza, el desinterés generalizado y el “sentirse deprimido”, insatisfacción relacionada con el desarrollo laboral y personal. Si bien es cierto que se podrían suponer toda clase de posturas y vivencias ante estas circunstancias, en su mayoría se percibe una afectación importante, en el plano personal y social, así como, en el plano laboral y por lo tanto a la institución misma.

Considero que la elaboración de este trabajo, brinde un aporte importante en una nueva reforma a las condiciones laborales de la institución, debido a que como investigador creo firmemente que la información es el primer paso para el cambio, y si abrimos la brecha a conocer y describir las formas laborales que se viven realmente dentro de las instalaciones,

poder indagar las problemáticas, el origen y la forma en que impactan dañando así la labor y el propósito real de la existencia de esta institución, se puede llegar a soluciones pertinentes que brinden una mejor calidad de trabajo, a los policías federales, un mejor resultado en el desempeño laboral y un buen uso del espacio y tiempo del que dispone, así como mejorías en la institución misma.

Las dependencias de gobierno de este país son popularmente conocidas por su ineficiencia, sin embargo, más allá de solo hacer una crítica a estas, podríamos encontrar el origen de esta ineficiencia y trabajar en ellas para corregirlas.

ESTADO DEL ARTE

Entre los trabajos revisados, el tema de la corrupción es algo recurrente, destaca junto con la desconfianza que se tiene de la policía por parte de la comunidad civil. Otro tema que surge en la mayoría es la precariedad a la que se enfrentan y que llevar a cabo su labor de la manera en que se debe.

En su artículo *Reflexión sobre los derechos de los policías en México* Haro R. habla sobre las condiciones en que la policía de México labora y que apenas son favorables para el cumplimiento de funciones. Afirma que, para que ellos puedan hacer bien su trabajo, el cual consiste en mantener el orden y resguardar los derechos humanos, es necesario que sus derechos sean los primeros en ser respetados, pues además de ser servidores públicos estos son ciudadanos mexicanos, se plantea que para respetar los derechos de los demás, en igual importancia deben ser respetados los propios (Haro R., 2013).

Resalta el hecho de que el ser un policía mexicano trae consigo un estigma social negativo que sienta gran parte de sus bases en que muchas de las veces son los mismos policías quienes violan los derechos humanos. Lo anterior lo relaciona con carencias que tienen los elementos, tales como de educación o entrenamiento, además de la carga de trabajo excesiva y el uso policial con fines políticos. La solución que propone se basa en aumentar el nivel de preparación de los policías, aumentando también sus salarios. Para que las cosas mejoren no debe haber más elementos en las calles, sino elementos mejor preparados.

En su trabajo *Sociología y cultura de la policía*, realizado en el Distrito Federal, Azaola reúne testimonios de policías en donde el tema principal es la corrupción dentro de la institución. Otorgándonos una mirada interna podemos darnos cuenta que gran parte del problema no es el policía en sí de manera individual, sino el cúmulo de relaciones que imperan dentro de la institución, además de la relación que se mantiene con el resto de la sociedad. Cuestiones como la manipulación y extorsión por parte de quienes se encuentran por encima de ellos en la jerarquía, el pago por el equipo que se necesita para laborar por parte del mismo policía, además de la mala paga que reciben son factores que ellos apuntan como los principales que inducen a prácticas negativas como el soborno. No dejando de lado también se hace notar que muchos de los policías se enlistan con la idea de ganar dinero de manera ilícita, pero aún más importante la responsabilidad que tiene la sociedad

en este problema, pues muchas veces, según los policías, es la misma gente la que intenta sobornarlos desde el principio. Todo lo anterior nos ayuda a darnos cuenta que el problema de la corrupción no es algo ajeno a nosotros, quizá es momento de que nos vayamos dando cuenta de que este no es más que un síntoma de la sociedad que mantenemos.

En 2015 Calandro S. muestra un estudio etnográfico realizado con la Policía de la Provincia de Buenos Aires que analiza la percepción del trabajo policial por los mismos policías. Este análisis contempla variables como la economía: donde las personas, principalmente los jóvenes en busca de independizarse, encontraban en ese trabajo estabilidad económica (Calandro S., 2015), por medio de acuerdos informales de trabajo basados en las relaciones sociales de los policías, posibilidad para desempeñar los roles familiares como maternidad y paternidad, entre otras. Esto brinda una perspectiva poco vista, que nos deja entre ver el lado humano de estos servidores públicos. Concluye con la idea de que este es un trabajo lleno de contrastes, pues la situación de estas personas es diferente, ya sea por su sexo, edad y situación económica, sus motivaciones no son las mismas.

Por otra parte Reyes A. en su tesina del 2018 decide estudiar la precariedad a la que se enfrentan los policías, que si bien ya se han estudiado, está vez nos presenta un enfoque de género en el cual afirma que esta precariedad si bien afecta a todo el cuerpo policial, lo hace de manera más fuerte sobre las mujeres. Esto porque la mujer policía se enfrenta a dificultades con la conciliación entre la profesión y la familia, un ambiente de discriminación que la mantiene en trabajos y tareas poco valorados, además del acoso al que muchas veces se tiene que enfrentar.

Estudios como el anterior nos hace darnos cuenta lo poco que se ha estudiado la perspectiva de género en la policía, el material que se puede encontrar sobre esto es muy escaso. Esta perspectiva además nos abre el panorama a otras problemáticas que a veces parecen invisibles como la vida privada del policía, la familia o los roles de género. Nos ayudan a pensar el juego de relaciones que hay entre las instituciones policía-género.

Otro punto de vista que al parecer no se ha tomado en cuenta, es la visión que tiene la comunidad civil a través del policía. Es decir qué es lo que los policías creen que la sociedad piensa de ellos y cómo influye esta visión sobre su quehacer profesional.

En el 2013 se realizó una REVISIÓN SISTEMÁTICA ACERCA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DE LA SALUD DE POLICÍAS, a través de diferentes bases de datos, de diferentes países latinos, y se lograron encontrar 129 artículos relacionados con los policías pero solo 24 que hablasen de la salud de estos servidores públicos. Si bien esto demuestra que es un tema poco investigado hasta el año 2013, también en los resultados se encuentra una nula mención de salud mental pues todos existentes están dirigidos a la salud física y la condición corporal de los miembros de la policía. Los pocos estudios que se enfocan en la salud mental son los internos de Brasil, puesto que son “directamente relacionados a los estados de estrés, salud mental, nivel de actividad física, calidad de vida, enfermedades físicas y mentales, y dependencia química, entre otras reacciones típicas de ocupaciones expuestas a situaciones de conflicto y de extrema presión individual y colectiva. Más allá de diferentes factores, tales como exposición diaria a eventos traumáticos, sistemas organizacionales con jerarquías rígidas, largas jornadas de trabajo y baja renta mensual, entre otros” (da Silva, Matos, Valdivia, Cascaes, Barbosa, 2013, p 8) que son puntos que a este trabajo atañen.

Si bien se menciona que en los países más desarrollados como estados unidos, la calidad de vida de los policías se encuentra más estudiada y también existe una notable diferencia entre la salud de los policías estadounidenses y los brasileños, y por la imagen política los estudios pretenden ser más cuantitativos y no profundizar en las condiciones de vida o laborales de los servidores públicos de bajos rangos, y esa realidad no está muy alejada a la que se aprecia en nuestro país.

Otra investigación más a cerca de las afecciones psíquicas que surgen en los policías del estado de Guadalajara en el 2013, arroja como resultados que “la salud mental de los policías se vio afectada por el trabajo violento, presentando sintomatología como ansiedad, angustia, pesadilla, infarto cardiaco, tristeza, coraje, impotencia, sentimiento de culpa y miedo.” (Hyemin, Valencia, Rodríguez, Preciado, Soltero, 2013, p31) Abarcando solo la

experiencia de los policías que laboran en campo, y tienen vivencias específicamente relacionadas con el narcotráfico, sin embargo, todos los policías incluyendo la población que no se ve directamente inmiscuidas en tiroteos y actividades riesgosas, también padecen psicológicamente. “Las vivencias expresadas por los policías, manifestaron, en su mayoría, preocupación por sus familiares, la educación de sus hijos, sueldo precario y convivencia social limitada al trabajo y a la familia.” (Hyemin, Valencia, Rodríguez, Preciado, Soltero, 2013, p31)

Las condiciones generales a las que el oficio de policía se encuentran unidas, generan sentimientos negativos en todos los operantes, por lo que la suma de su vida privada con los riesgos del trabajo, la carga laboral a la que se encuentran sometidos y en general las condiciones de su empleo, son peligrosas para su salud. “Se concluyó en la investigación que la enfermedad mental de los policías es provocada por el ambiente laboral violento, y la falta de apoyo psicológico en el trabajo. Es necesaria la intervención psicológica sobre salud mental, como estrategia de prevención y de tratamiento.” (Hyemin, Valencia, Rodríguez, Preciado, Soltero, 2013 p45) Y a pesar de que en la policía federal se cuenta con apoyo psicológico gratuito, la promoción de la salud mental es nula, por lo que la población suele no hacer uso de esos recursos.

A esto habría que sumar el tedio de permanecer tantas horas dentro de las instalaciones laborando dejan con poco ánimo a los policías para acudir a los servicios dentro de ella fuera de sus horas laborales, pues, esto resta tiempo de convivencia con sus familias y a sus vidas personales.

De igual importancia me parece, el mencionar una investigación realizada por Morales y Valderrama en el 2012, en la policía de España, que es bajo un régimen militarizado, muy parecido al que se encuentra actualmente México, en este texto titulado CALIDAD DE VIDA EN POLICÍAS: AVANCES Y PROPUESTAS, se pone a tela de juicio la cantidad de investigaciones acerca de la calidad de vida de los policías, al igual que en otras investigaciones que hemos mencionado antes, los estresores son bastantes, las afecciones psíquicas son claras, y por efecto de dominó, la calidad de vida se ve reducida, al grado de

convertir a los policías en personas distintas a las que fuesen antes de laborar dentro de la institución.

Este trabajo propone integrar programas para dar herramientas psicológicas a los policías de afrontamiento, “se plantea como necesario realizar estudios que permitan analizar factores individuales/sociodemográficos, ocupacionales y organizacionales asociados a la mejora o deterioro de la CVS; utilizando para ello cuestionarios elaborados y/o validados con población española.” (Morales; Valderrama, 2012, p65), así mismo, en nuestra hipótesis se encuentra la visión de estos problemas desencadenados.

En esta investigación se sugiere una próxima línea de investigación para crear una forma de evaluación psicológica especializada para policías, ya que las ya existentes tienen un rango de error bastante amplio en esta población específica, cosa que en nuestro caso se ve reflejada absolutamente en el trabajo de campo puesto que, la población voluntaria para este trabajo presentó una fuerte resistencia a responder con sinceridad en las pruebas proyectivas, a lo intuyo se debe a la normalización inconsciente que generaron al ser este tipo de pruebas parte de su propio oficio.

Leguizamón y Gómez, por su parte realizaron una investigación semejante a la presente, solo que en el sector de la salud, con enfermeras específicamente; originalmente el proyecto abarca una amplia muestra inicial en la que “participaron 340 mujeres trabajadoras residentes en Santafé de Bogotá con diferentes ocupaciones (operarias, secretarias, enfermeras y ejecutivas) que a su vez desempeñaban paralelamente roles como el laboral, de pareja y/o materno. Al comparar los grupos ocupacionales se encontró, entre otros resultados,... algunos indicadores de que tanto las operarias como las enfermeras presentaron un mayor riesgo en su salud cardiovascular que los otros grupos de la muestra” (Gómez y Pérez, en Leguizamón y Gómez 2002. p.174).

En este trabajo se muestra claramente como las condiciones laborales, las excesivas horas de trabajo y las labores que requieren mayor esfuerzo a menudo son causantes de malestares físicos y psicológicos, por tanto, las trabajadoras del ámbito de la salud son sumamente propensas a niveles altos de estrés, bajos en cuanto a la salud y elevados en malestar psicológico, “Adicionalmente, se halló que tanto las enfermeras como las

operarias indicaron el mayor número de condiciones laborales, ambientales y psicosociales desfavorables.” (Leguizamón y Gómez 2002 p.175).

Como todas las integrantes de la muestra también fungen el rol de madre o pareja, se suma más estrés a los resultados, y demuestra que el puesto que ocupan, las horas de trabajo y las condiciones laborales desfavorables, son factores condicionantes de estrés, niveles de salud metabólica, física, psicológica y de calidad de vida.

Durante nuestra excursión bibliográfica sobre el tema, encontramos investigaciones referidas a la policía estatal, tanto de la CDMX, entonces DF, Guadalajara y toda la república, como de los países latinoamericanos, abordando temas como género, condiciones laborales, corrupción, salud mental, entre otros, pero no encontramos alguno que fuera dentro de la policía federal mexicana, y tampoco uno que hablara del impacto en el desempeño laboral debido a sus condiciones laborales, de hecho las investigaciones que se han revisado son aisladas y no relacionan un tema con otro, como ya se ha expuesto.

MARCO REFERENCIAL

CAPITULO 1: LA INSTITUCIÓN

Conocer la historia de las instituciones policiales en México nos permite conocer la composición de las agrupaciones que anteceden, la forma en que han respondido en circunstancias especiales, y la relevancia de su labor en cada periodo histórico.

A través de un documento llamado Doctrina de la Policía Federal (2016), facilitado por la Institución, se nos ofrece, la información reflejada en el presente apartado, así como, un marco que delimita las acciones de cada integrante de la Policía Federal, quien tiene la responsabilidad de continuar una tradición histórica en la cual se forjan valores fundamentales como la solidaridad, la fortaleza, la honestidad y el heroísmo.

Por muy diversas razones, el crimen se ha vuelto una amenaza cada vez mayor para la población en general. Los retos han cambiado para los cuerpos de seguridad. Así, a fin de lograr mayor eficiencia de las corporaciones policiales, el 4 de enero de 1999 se publicó la ley que dio vida a la Policía Federal Preventiva (PFP), que de esta manera, con el lema “Disciplina e Inteligencia contra la Delincuencia” quedó constituida.

Dada la necesidad de devolver al país la seguridad que demanda su población, en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 se plantearon objetivos y estrategias nacionales en materia de prevención del delito y seguridad pública, con el objetivo de mejorar sustancialmente la seguridad y la capacidad de desarrollo del país, iniciando con la modernización y el fortalecimiento de los cuerpos policiales.

Estos y otros elementos dieron pie a una nueva reforma policial, materializada en la Ley de la Policía Federal Preventiva, publicada el Primero de junio de 2009, con la cual quedó establecida la Institución, con base en un nuevo modelo policial que posee tres objetivos específicos:

1. Salvaguardar la vida, la integridad, la seguridad y los derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos.
2. Aplicar y operar la política de seguridad pública en materia de prevención y combate a los delitos.

3. Prevenir e investigar la comisión de delitos bajo la conducción y mando del Ministerio Público de la Federación, en términos de las disposiciones aplicables.

Así, con el antecedente inmediato de la PFP, en el 2013 se lleva a cabo una reforma a la Administración Pública donde la Secretaría de Gobernación (SEGOB) absorbe entre otras a la actualmente llamada Policía Federal (PF), con la promesa de mejorar y superar lo hecho hasta ahora en la historia policial de México y garantizar a toda costa la paz y la seguridad, en uno de los momentos más difíciles en el combate contra el crimen y la delincuencia, debiendo emplear todas las formas de inteligencia para lograr su misión.

Con la Policía Federal se buscó consolidar un proyecto a largo plazo. Tal vez por primera ocasión en la historia de la policía en México, se presenta un proyecto cuya solidez hacía esperar que se mantuviera vigente por mucho tiempo, por lo cual era esencial su cuidadosa organización en todos los niveles. En este sentido, es muy visible la amplitud de sus posibilidades y la clara delimitación de sus áreas funcionales.

Ahora bien, Contel es el Centro de Mando de la policía Federal ubicada en Iztapalapa donde se realizan diversas actividades administrativas y operativas, dentro de un horario de 9am - 9pm, 24/48, 8am-4pm, etc.; donde las actividades son, labores de inteligencia, operativas, de guarda y custodia, protección civil, de orden jurídico, administrativas, y vinculación social. En esta sede es donde se implementa la investigación.

El grupo de doce personas (9 mujeres y 3 hombres) con el que se llevó a cabo el trabajo de campo de esta investigación pertenecen al área administrativa de Dirección General de Planes y Supervisión (para mejor referencia consultar anexo 2 en pág. 141), tres de ellos con horario de 9am - 9pm y los otros nueve con horario de 8am - 4pm.

La oficina donde laboran los participantes de esta investigación es un espacio reacondicionado, de 60m² aproximadamente, y en ella desempeñan sus actividades 32 personas. Las labores que se llevan a cabo dependen de las necesidades del área, en general se realizan solo actividades administrativas, por lo que se requiere estar todo el tiempo en la oficina, pero esporádicamente se asignan comisiones a otros estados (de igual manera administrativas) así como trasladar documentación y resguardarla, o de igual forma

custodiar mandos, aunque estas labores son poco recurrentes. Así mismo, a pesar de ser CONTEL su lugar asignado para laboral ninguno está exento de la posibilidad de ser trasladado a otra sede incluso en otro estado de la república, sin posibilidad de negativa, ya que las comisiones son obligatorias y al no responder a ellas, se puede considerar como abandono laboral. Las doce personas de este estudio cualitativo están prendidas a estas condiciones sin excepción.

Los horarios de comida son variados, según el horario laboral y la carga de trabajo; se cuenta con un comedor ubicado a una distancia de aproximadamente 300m. A su vez, existen espacios deportivos y de entrenamiento que están disponibles para el personal, aunque no se utilizan con frecuencia.

Debido a que el presente trabajo se centrará en sujetos trabajadores de una institución policial, es necesario abordar conceptos que nos ayuden a entender qué es y cómo es que funciona está (la institución). Esto implica tomar como referencia a teóricos que se han dedicado a su estudio.

Resaltando la importancia del concepto institución, para Castoriadis es parte fundamental del ser humano, sin ella no podríamos vivir, él califica al ser humano como inepto para la vida y reconoce en la institución social una herramienta que adiestra al hombre para la vida en comunidad (2006). Habla de la institución como aquello que da forma a la sociedad, pues nos provee de maneras de pensar o de actuar frente a las diversas situaciones que se nos presentan en la realidad. Es en su quehacer que da forma a otras instituciones que al final derivan en la introyección de significaciones imaginarias sociales (Gil & Manero, 2012).

Al referirse a estas significaciones como “imaginarias” Castoriadis quiere dar a entender que son completamente irracionales, son creadas por cada sociedad y no dependen de algún aspecto propio de la naturaleza. Si bien pueden existir las mismas instituciones en diferentes sociedades (sean las instituciones: hombre, madre, hijo, trabajo etc.), el significado que se le atribuye a cada una puede variar: no es lo mismo la institución (ser) mujer en América que en Medio Oriente a pesar de que la fisiología de la mujer es la misma en ambos lados del mundo. Siguiendo con las significaciones imaginarias estas se

nombran como sociales por su característica de ser compartidas, de lo contrario no se podría interpretar de manera semejante la realidad y no se podría trabajar en relación a ella en conjunto.

Los policías, particularmente como miembros de la institución policial, son atravesados por algunos imaginarios que poseen un significado diferente al resto de las personas y creemos que estas se manifestarán en su discurso; y es importante prestarle atención, pues éste puede develar las formas de relacionarse que tienen entre sí y con la institución. Como afirma Castoriadis (2006), cada uno incorpora la sociedad a la que pertenece. Es considerable pensar que el sujeto que se desenvuelve en el ambiente laboral policiaco, tiene una visión específica y una vivencia distinta a otros campos laborales, puesto que la institución los forma de una manera específica, bajo cierta disciplina y vigilancia. Idealmente el policía es obediente, es subordinado, es disciplinado y no cuestiona las decisiones de sus superiores.

Parte de la problemática del campo es el malestar que pueden estar experimentando, o no, los policías. Malestar que puede estar sustentado por las formas que posee la institución policial. Para Castoriadis (2006) la institución posee la cualidad de ser impositiva y modela casi por completo nuestra forma de pensar sin que nos demos cuenta, es decir, que casi todo lo que hacemos o decimos es producto de la forma de pensar que se nos ha impuesto, en otras palabras, es la institución la que habla a través de nosotros. En relación a esta investigación este concepto nos permite pensar a los policías como sujetos que han introyectado la institución y por tanto su forma de pensar está influenciada por ella, inyectando en su forma de verse a sí mismos dentro de una jerarquía en la cual ellos como subordinados ven imposible hacer críticas a la misma institución a algún mando superior a ellos según el rango en el que se encuentren. (Ver anexo 2 en la pág. 141)

Es importante mencionar algunos de los imaginarios sociales que pertenecen a la policía federal, en CONTEL como en toda la policía federal el orden de trabajo es jerárquico, y las instrucciones dadas por un superior no pueden ser desobedecidas; las actividades se mueven a través del miedo y la obediencia, es por eso que la gran mayoría suele no quejarse del trato inadecuado con los jefes puesto que creen que en lugar de encontrar una

solución positiva, la respuesta sería convertirse en el objetivo del superior, estar bajo la mira y ser atacado directamente, con malos tratos, hostigamiento y/o mala reputación (de mal elemento o insubordinado). Hasta el punto de vivir de manera totalmente desagradable la experiencia laboral. Para evitar eso, tolerar un mal jefe es una vía más factible, que poner en riesgo su estabilidad laboral y por tanto económica.

Por reglamento, si una orden no es acatada, se obtiene un arresto, o algún tipo de amonestación verbal (regañó) pero en la realidad de los policías lo que realmente sucede con mas frecuencia es que hagan cambios de área no deseables, de estado, de horario, mayor número de guardias, acoso por parte del jefe y más trabajo de lo normal.

Desde la perspectiva de Lourau, según Gil & Manero (2012), la institución es un proceso en constante cambio. Una vez algo se ha instituido se presenta una tensión en relación a lo instituyente que al final representa un cambio en el imaginario, cuando este nuevo imaginario se ha adoptado significa que lo instituyente se ha instituido y el proceso anterior se repite. De esta manera creemos que podremos llegar a ver en dónde se encuentran los posibles imaginarios instituyentes y que estos sean aprovechados por la institución y los trabajadores para mejorar su relación y por consiguiente su bienestar psíquico que puede desembocar en una mejora en la calidad de su labor.

Dentro de la población de este trabajo, los imaginarios de obediencia, y miedo a ser víctimas de sus jefes, probablemente devienen en no hacer acusaciones directas de sus mandos y de las malas experiencias que viven dentro de su área laboral, así como de las repercusiones que tienen las condiciones en su estado anímico como por ejemplo el cómo se sienten realmente después de estar sentados durante una jornada entera de trabajo, haciendo la misma actividad de forma monótona.

A manera de hipótesis estableceré el poder, como uno de estos imaginarios sociales, que instituyen, y que se viven como forma de socialización dentro de la policía federal. Para Foucault, el poder como tal no existe, sino requiere de ser ejercido para ser real. Él afirma que el poder pone en juego relaciones entre individuos o grupos. Es entonces que el ejercicio del poder, son aquellas acciones ejercidas por algunos sujetos sobre otros, básicamente consiste en conducir conductas y ordenar las probabilidades para así tener

todo bajo control, lo cual lo vuelve una situación política. “Es un conjunto de acciones, sobre acciones posibles que opera en el campo de lo potencial, donde se inscribe en el comportamiento de los sujetos que actúan... de cualquier modo siempre es una manera de actuar sobre un sujeto que actúa o sobre sujetos actuantes en virtud de su acción o su capacidad de acción.” (Foucault, 1988, p18)

El medio para poder ejecutar el poder son los efectos del habla, a través de desigualdades económicas, mediante mecanismos complejos de control, según reglas explícitas o no, permanentes o modificables, con o sin dispositivos materiales, etc. Todo aquello que es brindado por la sociedad y que condiciona el posicionamiento superpuesto de los sujetos; lo que deja a Foucault con la certeza de que no existen ámbitos de la sociedad exentos de relaciones de poder. No obstante, como dice él, el ejercicio del poder implica un grado de libertad pues el poder sólo se ejerce bajo sujetos libres que cuentan con la posibilidad de desplazarse hacia la libertad, es decir que pueden en determinado momento escapar pero las condiciones siempre pintan más favorables al permanecer bajo el dominio, pese a lo adverso que pudiese llegar a ser.

Esta situación que Foucault nos plantea, como mecánicas de poder, es palpable dentro de la policía federal, debido a que es una institución jerárquica, donde diversos factores colocan a personas subordinadas y personas al mando. El desacato deviene en consecuencias, y la justicia se aplica de manera regular, todo esto, en el ideal del deber ser del policía y la institución de la policía federal. Como es el caso de estos locutores, que pudiesen desprenderse de la autoridad que esta sobre ellos, pero esto implicaría perder su trabajo y es un precio que no pueden darse el lujo de pagar por liberarse de ser obedientes.

“El ejercicio del poder no es un hecho bruto, un dato institucional, ni es una estructura que se mantiene o se rompe: se elabora, se transforma, se organiza, se provee de procedimientos que se ajustan más o menos a la situación” (Foucault, 1988, 42). Aquellas dinámicas empleadas para dominar se logran ver en lo empírico, no en una teoría, ni desde el discurso, pues normalmente busca ser introyectado y normalizado, inconscientemente se pueden hacer cuando hay diferencias entre los sujetos, cuando se tienen intereses personales, cuando se quiere mantener esta estructura, los instrumentos con los que se

logra esto, las instituciones que lo realizan a través de jerarquías, y siempre analizando que si ha funcionado y que no, ya que se encuentra en constante cambio para ese mantenimiento del poder.

Dentro de la policía federal los integrantes de esta, parecen tener una imagen de sí mismos, de personas correctas, y obedientes, un buen policía es aquel que hace exactamente las cosas que su jefe le dice y de la manera más eficaz posible, de igual forma lo es también aquel que mejor se adapta a las condiciones a las que está sometido. Es por eso que los sujetos tratan de demostrar que pertenecen a esta ideología, afirmando que no están cansados, que son capaces, que aman la institución y que su labor los satisface, aun si esto no fuese verdad, porque lo que sucede es que, el significante ya está impuesto de forma inconsciente. Esto me lleva a pensar ¿Cuál es el verdadero trabajo que hace un policía y si vale más el parecer y comportarte como tal o responder con resultados en tu desempeño laboral?

También es importante hablar de la noción de trabajo desde una perspectiva económica, como una actividad cotidiana, que es realizada dentro de estas instituciones. Haciendo una búsqueda antropológica Petit Robert, dice que el trabajo se define con diferentes rúbricas.

La antigua definición: “estado del que sufre”

Definición moderna: “conjunto de actividades humanas coordinadas con vistas a producir o contribuir a producir lo que es útil; estado, situación de una persona que actúa para obtener un tal resultado” (Robert en Jacob. 1995 pg2)

Desde una perspectiva histórica es notorio como la carga de afectividad negativa disminuye progresivamente con el paso del tiempo, siendo así que una actividad con connotación de castigo, sufrimiento, hartazgo, termino siendo una actividad cotidiana, alrededor de la cual, la sociedad se establece. Incluso relativamente hace poco tiempo se le considera una actividad productiva, útil, necesaria. “la noción de resultado útil, y finalmente la idea de “ganarse el pan”, de medio de existencia.” (Jacob. 1995 pg2)

“Comparativamente con los términos obra, producción, tarea, el trabajo se convirtió en un tema central. Trabajar ocupa ahora el centro del campo conceptual en el que antes sólo ocupaba un lugar periférico -de la misma manera que el trabajo ocupa el lugar central de nuestra vida social- cuantitativamente y cualitativamente.” (Jacob. 1995 pg2) Entonces todo aquello que hacemos para obtener un resultado, ya sea desde una oficina, un centro comercial un restaurante, la calle misma o la escuela, adquiere el título de trabajo siempre y cuando se obtenga resultado útil.

Como ha sido mencionado anteriormente, para Petit Robert el trabajo económico era “la actividad económica de los hombres (ayudados o no por máquinas) productora de utilidad social”. (Robert en Jacob. 1995 pg2) a lo que nosotros en la actualidad llamamos trabajo salariado.

Es posible entender que entre las condiciones para poder llamar a alguna actividad trabajo, en este se requiere tener un resultado de productividad y obtener un beneficio económico por él. La labor a la que se destina el tiempo dentro de la institución es específicamente para producir trabajo administrativo, lo cual requiere de espacios destinados para esto, las oficinas. Todas equipadas con máquinas de cómputo y diversos otros servicios como impresoras, teléfonos, internet etc...

El sentarse por doce u ocho horas al día a escribir, o revisar documentos, puede ser productivo de la misma forma que lo sería estarlo por menos horas, siempre y cuando las metas se cumplan, las tareas a realizar estén hechas y sean correctas. La cuestión es que tan bien empleadas son esas horas de trabajo, si existe procrastinación, si son bien repartidas las labores y se tiene la capacidad de realizarlas de forma adecuada, el conocimiento y el material. En CONTEL, más exactamente en el área donde se realizó el presente, la jornada laboral no es medida basándose en la realización de las labores, sino en el tiempo que se permanece en el trabajo, considero que este es el origen principal por el cual el rendimiento es poco, ya que la gente no se enfoca en cumplir con su trabajo, sino en cumplir con su horario laboral.

CAPITULO 2: CONDICIONES LABORALES

Es de mi interés saber cómo es que se ven afectados los trabajadores dependiendo de las condiciones que en el trabajo se presentan. De acuerdo con el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, el concepto de “condiciones de trabajo” refiere a *“cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo”* (ISTAS, 2019).

Dichas condiciones pueden representar, además un déficit en la calidad del trabajo, también traen consigo daños a la integridad física y psíquica de los trabajadores, es por eso que consideramos deben ser atendidas, pero para ello es necesario el primero poder identificarlas (Bestraten M, 2000), se señala que estas condiciones pueden clasificarse de la siguiente manera:

- Lesiones por trabajo.
- Enfermedades profesionales.
- Fatiga.
- Insatisfacción, estrés.
- Patologías inespecíficas.

En lo que concierne al trabajo y al campo, me enfocare en las clasificaciones de fatiga, insatisfacción, estrés y patologías inespecíficas pero sin dejar de lado, cómo es que las dos clasificaciones anteriores (lesiones por trabajo y enfermedades profesionales) se relacionan con ellas. Esto dado a que la presencia de la idea de las lesiones en el trabajo puede traer consigo estrés.

Estos autores le atribuyen a la fatiga un origen en la sobrecarga mental o física de trabajo. Reconocen que la fatiga es una consecuencia común en el trabajo, pero esta adquiere su carácter de “condición laboral” cuando provoca un deterioro en la calidad del trabajo y además puede llegar a repercutir en la salud física y psicológica del trabajador. [Al](#)

encontrar la fatiga que proviene de la sobrecarga mental y física, y que a su vez puede tener impacto en la capacidad laboral de cada uno de los doce elementos de la policía que participaron en esta investigación, podríamos afirmar que una de sus condiciones laborales es que se mantienen en constante estrés, por diversas, razones como la incertidumbre que implica la posibilidad de ser trasladado en cualquier momento, los horarios extendidos, y las jerarquías a las que se someten.

Dentro de la categoría de insatisfacción, estrés y patologías inespecíficas, los autores creen que están causadas por gran variedad de factores y por la misma razón son difíciles de evaluar, entre estos posibles motivos se encuentran: las necesidades y expectativas del trabajador, monotonía, bajo contenido de la tarea o la poca participación. Consecuencias de estas categorías tienen que ver también con afectaciones en la salud y la productividad. Los policías federales no escapan de estos mismos motivos, por lo que su poca productividad y su descuido en salud psíquica y física tendrían lugar en cierta medida a estas condiciones laborales, si bien no son fáciles de evaluar, en cada uno de los doce elementos que forman parte de este trabajo de investigación es posible indagar en sus necesidades, expectativas, monotonía, bajas y altas demandas de trabajo así como en su poca participación.

Debido a los extensos horarios de oficina otro de los problemas que se presentan es el sedentarismo, el trabajar en oficinas durante más de seis horas, sentados en la misma postura, en el mismo lugar durante 5 o 6 días a la semana, trae consigo sus propios problemas físicos.

En 2018 un grupo de expertos definió el sedentarismo como *“cualquier conducta realizada durante la vigilia (el tiempo que se está despierto) caracterizada por un gasto energético igual o menor de 1,5 MET mientras se permanece en una postura sentada o reclinada”* (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2018).

Lo anterior es independiente de la cantidad de ejercicio que se haga al día, señala el INSSST, una persona puede hacer la cantidad de ejercicio recomendada al día y mantener el resto del tiempo actividades sedentarias, por el contrario una persona puede no ser sedentaria y no hacer el ejercicio necesario.

El sedentarismo no debe ser tomado a la ligera, pues trae consigo problemas para la salud como: el cáncer, osteoporosis, enfermedades crónicas transmisibles, obesidad entre otras tantas (Ochoa N, 2016). También es un factor detonante para condiciones inadecuadas en la salud psíquica, y a menudo es relacionado con aburrimiento, agresividad y otras expresiones de la conducta con connotaciones negativas. Como se ha mencionado anteriormente, las doce personas trabajan ocho y doce horas sentados en la misma oficina 5 o seis días a la semana, por lo que efectivamente estos sujetos son sedentarios, y propenden a todas las consecuencias tanto físicas como anímicas que esto conlleva.

Otro factor a tomar en cuenta en cuanto a ambiente laboral sería la agresividad, la cual es un fenómeno de la conducta que existe frecuentemente en las relaciones sociales, en nuestros tiempos incluso es un evento normalizado hasta cierto nivel y se utiliza coloquialmente para describir el carácter de personas que tienen temperamentos hostiles. En las relaciones de trabajo a menudo aparecen eventos de agresividad o acciones motivadas por ella, la frustración y el mal humor suelen ser las causas que desembocan en ellas. Según Buss la agresividad es una “Respuesta que produce un estímulo doloroso en otro organismo” (1961), es decir, no es una forma de ser, una característica del carácter, sino una respuesta, ante un detonante, ya sea intencionado o no, incluso, no tiene que ser proporcional el estímulo con la reacción, pues la acción también depende de otros factores, como lo son el estrés, el cúmulo de frustración, la tensión y agotamiento, incluso de algún trastorno como la depresión o TAG. Bandura (1972) por su parte, la ve como una “Conducta adquirida controlada por reforzadores, la cual es perjudicial y destructiva”.

Dentro del imaginario de la policía, la idea de “fragilidad”, “carácter débil”, “suavidad” no es bien valorada, al contrario, los policías buscan erradicar estas características de su persona, lo que conllevaría normalmente a que sus relaciones estén permeadas de hostilidad y agresividad. Esto sumado a los factores de autoridad, estrés y otras condiciones laborales desagradables, tiñen el ambiente laboral de agresividad en diferentes medidas, y esto se instaura también dentro de cada persona de alguna forma, y también le acarrea impacto en sus vivencias dentro de su trabajo.

La agresividad está compuesta por actos de hostilidad, ira, enojo, y ataques de violencia hacia otros, pero para poder ser llamados agresividad, se requiere de una constante y por supuesto un objetivo intencionado de dañar al otro. Cuando esta intencionalidad no es dirigida y los actos de violencia surgen de manera circunstancial, con cualquier víctima impredecible, o incluso contra todo lo posible, se puede encontrar entonces que la agresividad es más bien un síntoma de alguna otra patología, como pudiera ser, lo que antes ya mencionamos, la depresión, el estrés, alguna enfermedad biológica, un trauma psicológico, TAG, entre otros.

Existen un montón de tipos de conductas agresivas, a continuación, enunciamos algunas de ellas que proponen Carrasco y González (2006):

- **Agresión Física:** Ataque a un organismo mediante armas o elementos corporales, con conductas motoras y acciones físicas, el cual implica daños corporales.
- **Agresión Verbal:** Respuesta oral que resulta nociva para el otro, a través de insultos o comentarios de amenaza o rechazo.
- **Agresión Social:** Acción dirigida a dañar la autoestima de los otros, su estatus social o ambos, a través de expresiones faciales, desdén, rumores sobre otros o la manipulación de las relaciones interpersonales.
- **Agresión Directa o abierta:** Confrontación abierta entre el agresor y la víctima, mediante ataques físicos, rechazo, amenazas verbales, destrucción de la propiedad y comportamiento auto lesivo.
- **Agresión Indirecta o Relacional:** Conductas que hieren a los otros indirectamente, a través de la manipulación de las relaciones con los iguales; control directo, dispersión de rumores, mantenimiento de secretos, silencio, avergonzar en un ambiente social, alienación social, rechazo por parte del grupo, e incluso exclusión social.
- **Agresión Hostil:** Acción intencional encaminada a causar un impacto negativo sobre otro, por el mero hecho de dañarle, sin la expectativa de obtener ningún beneficio material.

- **Agresión Instrumental:** Acción intencional de dañar por la que el agresor obtiene un objetivo; ventaja o recompensa, social o material, no relacionada con el malestar de la víctima.
- **Agresión Emocional:** Agresión de naturaleza fundamentalmente emocional generada no por un estresor externo, sino por el afecto negativo que dicho estresor activa, produciendo ira y tendencias agresivas.
- **Agresión Pro-activa (predatoria, instrumental, ofensiva, controlada, en frío):** Conducta aversiva y no provocada, sino deliberada, controlada, propositiva, no mediada por la emoción, dirigida a influenciar, controlar, dominar o coaccionar a otra persona.
- **Agresión Reactiva (afectiva, impulsiva, defensiva, incontrolada, en caliente):** Reacción defensiva ante un estímulo percibido como amenazante o provocador (agresión física o verbal), acompañada de alguna forma visible de explosión de ira (gestos faciales o verbalizaciones de enfado). Respuesta impetuosa, descontrolada, cargada emocionalmente sin evaluación cognitiva de la situación.

Dependiendo de cada situación, y de cada elemento, es posible encontrar varios de estos tipos de agresividad, en distintos momentos, ni la institución ni las personas que la conforman escapan a formar parte de este evento. Esta incluso en la naturaleza de ser policía, y este pudiese ser un argumento de justificación a algunos actos, aunque no a todos.

Los niveles de agresividad o conductas agresivas pueden disminuir si se busca la estabilidad emocional del sujeto, si bien es mucho más recomendable convivir en espacios saludables, algunos espacios y factores de la vida cotidiana salen del control de las personas que padecen de personalidades agresivas, es por ello que también se recomienda buscar alternativas, como practicar actividades que llenen de satisfacción, crear vínculos afectivos saludables, cuidar la salud emocional cerrar heridas de la infancia o del pasado, evitar el estrés y atender los trastornos psíquicos. Si el ambiente laboral y la ideología del policía pudiesen modificarse me atrevo a afirmar que los niveles de eventos agresivos disminuirían de igual manera.

CAPITULO 3: SALUD MENTAL Y PSICOLÓGICA

La salud mental y psicológica es básicamente la confrontación con la realidad de manera positiva, es decir, todos aquellos conflictos que se presentan diariamente, poderlos asimilar y resolverlos, sino es que soportarlos de la forma menos lastimosa posible. Silvia Bermann confirma esta idea al decir que, “la salud mental consiste en el aprendizaje de la realidad para transformarla a través del enfrentamiento, manejo y solución integradora de conflictos, tanto internos del individuo como los que se dan entre él y su medio. Cuando dicho aprendizaje se perturba o fracasa en el intento de su resolución, puede comenzarse a hablar de enfermedad” (Bermann en Oramas A, Santana S, Vergara A 2006. P34) otra anotación semejante es aquella de Pichón Riviere donde apunta que “La salud mental se concibe como la capacidad de mantener con el mundo relaciones dialécticas y transformadoras que permitan resolver las contradicciones internas del individuo y las de éste con el contexto social” (Riviere en Oramas A, Santana S, Vergara A 2006. P34).

A partir del 2015 se busca fomentar este estado positivo a través de la ciencia de la salud y de la psicología entre otras ciencias, por lo que los estudios sobre ella comenzaron a surgir, dando como hallazgos la resiliencia, que es aquella capacidad de resistir a la adversidad sin reflejar daños "la resiliencia mental y espiritual que nos permite disfrutar de la vida y sobrevivir al dolor, la decepción y la tristeza. Es un sentimiento positivo de bienestar y una creencia subyacente en uno mismo y en la propia dignidad y la de los demás"(Myers, McCollam, Y Woodhouse, en Vázquez C; Hervás G; Rahona J; Gómez D: 2009, p16).

Todo esto deviene en que los estados positivos de la mente pueden conducir no solamente a una vida más plena, llena de sentido, sino también a una existencia más saludable, puesto que es la forma de no contraer enfermedades mentales tal como la depresión y la ansiedad. Si bien un estado positivo en la toma de decisiones, en la cotidianidad y en el transcurso de la vida es sinónimo de salud mental, la ausencia de ellos o la disminución, conllevan a enfermedad, sin duda. "los estados positivos a nivel psicológico no solo forman parte integral de la salud, sino que pueden tener influencia en la aparición de enfermedades y

problemas físicos así como en los procesos de recuperación" (Vázquez C; Hervás G; Rahona J; Gómez D: 2009, p16).

Cada vez más los estudios sobre salud mental revelan una fuerte relación entre la sintomatología física con los padecimientos mentales, tal que la depresión y estrés pueden verse reflejadas en el cuerpo, así como la tristeza y la alegría. Algunos de los indicadores más frecuentes de la salud psicológica son: "autoestima, ansiedad, depresión y percepción de la calidad de vida en el presente" (Leguizamón y Gómez 2002 p.176), midiendo estos parámetros podemos identificar si la salud mental es favorable o si se encuentra dentro del rango de enfermedad. Curiosamente como se verá más adelante, todos estos indicadores tienen la capacidad de ser medidos a través de signos vitales, físicos y psicológicos. "Un buen estado de ánimo cotidiano puede prevenir enfermedades como resistencia insulínica y presión arterial. Mejora la respuesta inmediata del sistema inmune. A su vez los aspectos estresores causan todo lo contrario en el cuerpo y la mente." (Vázquez C; Hervás G; Rahona J; Gómez D: 2009, p20 – 21)

Aunado con la salud mental se encuentra el bienestar psicológico, ya que teniendo una rutina fundamentada en el bienestar, estamos colocando nuestra propia salud en un camino óptimo. "El humanismo sostiene que el bienestar es fundamentalmente consecuencia de un funcionamiento psicológico óptimo, el cual implica una adecuada satisfacción de autonomía, competencia y vinculación, además de un sistema de metas congruente y coherente." (Vázquez C; Hervás G; Rahona J; Gómez D: 2009), si como sujetos pensantes tomamos decisiones asertivas que dibujen en nuestra emotividad sensaciones alegres podremos estar plenos y disfrutar de cada actividad que realizamos de una manera más amplia.

Este ritmo de vida nos entra en un círculo vicioso en el que tener buena actitud hacia la vida nos lleva a hacer cosas saludables y las cosas saludables nos generan pensamientos positivos... "El afecto positivo favorece prácticas saludables, como mejorar la calidad del sueño, hacer más ejercicio físico o llevar una dieta más equilibrada, que su vez están relacionadas con una menor morbilidad. También actúa sobre el sistema nervioso

autónomo, generalmente reduciendo la tasa cardiaca, la presión sanguínea y los niveles de epinefrina y norepinefrina en sangre." (Vázquez C; Hervás G; Rahona J; Gómez D: 2009, p20 – 21), si bien desde la salud mental y física todo nuestro organismo es un sistema, que funciona en armonía y si un ámbito de nuestros cuerpos se ve afectado por el ambiente o por alguna situación ajena a él, las consecuencias son generales en todos los rubros del sistema, como un engranaje.

Vázquez y sus colegas hablan también de la importancia de las relaciones sociales para el bienestar, tanto desde el hecho de tener vínculos que aportan cosas positivas a la vida, y por tanto son catalizadores de felicidad, como se ve relacionado directamente con la capacidad de relaciones sociales sanas a partir de la salud psíquica; la reciprocidad se encuentra ligada a un mejor estado de salud, físico y mental. Se ha demostrado que los estímulos agradables también tienen un impacto positivo en la salud, como los olores agradables, las palabras de aliento y halagos, contacto físico, remembranza de recuerdos gratos, tienen un impacto en la actividad cerebral, en el estado de ánimo, y la capacidad de sanar con más eficacia y velocidad. Nuestras relaciones sociales dependen de nuestra resiliencia emocional, pues si no canalizamos correctamente nuestros sentimientos podemos depositar energía negativa en nuestras interacciones con los otros, lo que eventualmente termina por romper los lazos o volverlos dañinos.

Existen seis aspectos diferentes para poder definir un bienestar óptimo a nivel psicológico. Cada dimensión de bienestar psicológico supone un reto diferente que encuentran las personas en su esfuerzo por funcionar positivamente día con día:

- Auto aceptación: se sienten bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones.
- Relaciones positivas con otros: han desarrollado y mantenido relaciones cálidas con los demás.
- Control ambiental: dan forma a su medio para así satisfacer sus necesidades y deseos.

- Autonomía: han desarrollado un marcado sentido de individualidad y de libertad personal.
- Propósito en la vida: han encontrado un propósito que unifica sus esfuerzos y retos.
- Crecimiento personal: Mantienen una dinámica de aprendizaje y de desarrollo continua de sus capacidades" (Vázquez C; Hervás G; Rahona J; Gómez D: 2009, p18).

La contra parte del bienestar son los sentimientos negativos S.N., que son aquellos que conllevan a la enfermedad y al sufrimiento psicológico, “se refieren a afectos y emociones dolorosas que acompañan el día a día del sujeto que los padece.” (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p.2), todo esto nos deja fácil caer dentro de la esfera depresiva por la naturaleza de esta enfermedad, pues prácticamente todas las características de la depresión, se encuentran dentro de esta categoría (sentimientos negativos), aunque también aparezcan en otros procesos, por ejemplo los sentimientos de soledad de desamparo y tristeza se vinculan con muchas otras experiencias no gratificantes; como la “sensación de que algo falta y provoca ansiedad por una ausencia”. (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p.2) como lo es un duelo, o el vacío emocional.

Muchos sentimientos negativos conllevan al sabotaje, orillando al sujeto a tomar acciones de autodestrucción como el aislamiento, baja autoestima e incluso la conflictividad relacional. Cuando se tiene esa sensación de inescapabilidad emocional es como “sentirse atrapado/a en una situación generalmente relacional, sin visos de poder superar el problema. Finalmente la recreación de sentimientos negativos se refiere a pensamientos repetitivos de tinte afectivo negativo: tristeza, culpa, ansiedad, angustia y sentimientos análogos que generan insatisfacción. Paradójicamente el sujeto parece recrearse en ellos de forma masoquista, sufriendo y complaciéndose al mismo tiempo.” (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p.2)

Son muchas las nosologías que devienen en sufrimiento psíquico. Por lo que una lista de sentimientos universales sirven para medir dicho sufrimiento. Todos los estados emocionales de esta lista pueden identificarse fácilmente dentro de una patología, en un

momento errático o en diversos casos dentro de la enfermedad. La primera es la soledad y el aislamiento: “En términos generales la soledad se refiere a un pesar y melancolía que se sienten por la ausencia voluntaria o involuntaria, muerte o pérdida de alguien o de algo” (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p.3 - 4)

Entonces, se considerara la soledad como un sentimiento negativo que conlleva sufrimiento, abatimiento y desvalimiento. Quienes la padecen sufren frecuentemente este sentimiento asociado a otros de desamparo y tristeza. También pueden experimentar miedo o intolerancia a la propia soledad física aunque esta sea temporal o pasajera. El pesar de una persona que se siente o se encuentra sola no es algo diminuto, pues es una sensación abrasadora que ocupa prácticamente cada rincón del pensamiento.

A continuación expongo algunas definiciones de sentimientos negativos que son pertinentes para el campo de investigación por la frecuencia en que se ven encontrados en el discurso de los sujetos de la investigación:

El vacío emocional: “Es un sentimiento negativo que anuncia sufrimiento y conflicto. La parálisis y el vacío del yo son formas de trastorno en la vivencia del ego en las cuales el propio cuerpo o también los propios pensamientos, sentimientos, etc. se sienten como extraños, forzados o también como afines a los propios... el vacío mental emocional es el sentimiento que corresponde a una vivencia de oquedad interior, de no tener nada adentro. Lo que falta atañe al plano de las emociones. Esta sensación emerge en el presente, pero involucra al pasado (la memoria histórica) y al futuro (la esperanza, el proyecto). El vacío de la existencia se relaciona con crisis emocionales desencadenadas por sufrir frustraciones en forma continua, incapacidad para concretar propósitos individuales y realización de actividades rutinarias que dejan poco espacio a la creatividad pero se debe, sobre todo, a la falta de afecto y de relaciones sociales enriquecedoras. (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p.5) una vida rutinaria sin emoción y sorpresa puede acarrear hasta el vacío emocional, dejar sin ganas de seguir o conseguir algo novedoso en la vida, trágicamente vuelve al sujeto conformista.

La culpa/inculpación es la “acción u omisión que provoca un sentimiento de responsabilidad por un daño causado... Sentimiento secundario a la propia responsabilidad por una transgresión cometida o no pero percibida como tal. Implica sentimientos de dos tipos: intra punitivos (culpase uno de lo ocurrido) o extra punitivos (culpar los demás de lo ocurrido, incluso de nuestros males)” (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p.5 - 6), la culpa puede orillar a las personas hasta sus más bajos instintos, cuando alguien se siente culpable de algún evento la necesidad de aliviar esa culpa puede abrumar su mente a tal grado de no permitirle ser funcional, no admitir más pensamiento que la búsqueda de la absorción de culpa. Así mismo cuando se inculpa a otro de un mal, o de una injusticia la sed de venganza puede convertirse en odio y resentimiento, también tomando el mando el deseo de justicia.

La autodestrucción y autoanulación: “Consistiría en una vivencia autodestructiva en la que se puede llegar en casos extremos a preferir no estar vivo. Y en un plano menos extremista sería la creencia de uno se va destruyendo a sí mismo. Una consecuencia inmediata de lo anterior es el aislarse en la relación con los demás. La autodestrucción / auto anulación en su acepción más rigurosa sería la acción dañina para la vida del individuo (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p. 6), a menudo esto se conoce como la destrucción de sí mismo, puede ser física o mentalmente, llevarse hasta los extremos de lo que puede soportar y después alejarse de todo. Es buscar la forma de sabotaje más común y más difícil de identificar puesto que nunca es literal, sino inconscientemente a través de acciones que desencadenan acciones mayores hasta llegar a un cúmulo de bola de nieve que termina por romper lazos, estados anímicos, salud física etc.

La inescapabilidad emocional: “Es la sensación de estar atrapado/a en una situación, sin visos de poder liberarse o superar el problema, y sin ánimo ni iniciativa para desasirse. Tiene una componente de energía e inevitabilidad que perpetúan el proceso. La situación en muchas ocasiones es objetivamente superable, pero el sujeto se instala irracionalmente en una inefable sensación de atrapamiento.” (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p. 6), a menudo el sufrimiento se estanca, a pesar de ser un evento efímero, pues la victimización suele ser una zona de confort llevadera, lo que contribuye a no lograr salir aunque se desee

y le sea posible, pues la inescapabilidad se caracteriza por cegar al sujeto de sus posibilidades, y lo deja descalzo ante un problema a pesar de tener a la mano las soluciones posibles.

La recreación continua de los sentimientos negativos; “Es la percepción repetitiva de tristeza, culpa, ansiedad, angustia y demás sentimientos de naturaleza nociva... Paradójicamente el sujeto parece deleitarse en ellos de forma masoquista, sufriendo y pareciendo complacerse al mismo tiempo.” (Sirvent, Moral, Blanco, Rivas 2009, p. 7), nuestra sociedad es masoquista, y como el rubro anterior indica, a menudo el sufrimiento se vuelve una zona cómoda para el sujeto, el verse a sí mismo como víctima puede llegar a ser inconscientemente más fácil que afrontar muchos obstáculos, por lo que el miedo de las inseguridades, a fracasar, o al dolor etc., termina empujando al sujeto a sufrir más de la cuenta.

Ahora bien, si hablamos de síntomas negativos, es importante indagar en el trastorno de la depresión, hoy en día existen numerosos casos de depresión diagnosticada y muchos más sin diagnosticar, nuestra sociedad y los ritmos de vida a los que estamos sometidos están plagados de detonantes para esta enfermedad de carácter psicológico. “El trastorno depresivo es una enfermedad que afecta a la persona especialmente en el estado de ánimo, porque al mismo tiempo y con igual intensidad afecta la manera de pensar y la acción de la voluntad” (Richards, Pujol. 2009, p.25). Las personas que sufren de este padecimiento, no requieren un perfil específico, ya que es un trastorno tan versátil que no discrimina edad, estado civil, sexo, raza, condición económica etc., y tampoco es igual en cada caso, pues las formas de manifestación de estas son tan subjetivas como el sujeto que la padece, al ser un trastorno de carácter psicológico, los síntomas pueden manifestarse de forma distinta, según la capacidad del sujeto de manejar sus emociones, o de forma somática.

Las razones por las que la depresión aparece también son diversas, aunque es común confundir la depresión con la tristeza y a menudo se utiliza el término de manera equivocada, existen diversas características que pueden ayudar a la detección de este pesar. “un trastorno depresivo no es lo mismo que un estado de tristeza: no indica una

debilidad personal; no es una enfermedad de la cual uno puede liberarse cuando quiere. Las personas que padecen un trastorno depresivo no pueden decir simplemente “basta me voy a poner bien”.”(Richards, Pujol. 2009, p26)

Los síntomas de la depresión son tanto anímicos, físicos y somáticos; no requiere tenerlos todos, pero al tener más de uno de cada categoría, es probable que exista un nivel de depresión.

Uno de los aspectos más vulnerados durante una depresión es la autoestima, que se ve sumamente desvalorizada; el sujeto no puede continuar con sus actividades regulares de la manera más eficiente y esto conlleva a problemas más grandes, como problemas en las relaciones sociales y afectivas, problemas en el trabajo y en las labores diarias, falta de atención a la salud y alimentación entre otras.

“La depresión se caracteriza por un estado de abatimiento (falta el viento en las velas), poco o nada de satisfacción en la actividad de todos los días (falta de placer en la actividad); cambio de peso corporal (en general disminución) aún en los casos en que no disminuya la cantidad de comida; dificultades en el sueño particularmente por despertarse demasiado temprano o un dormir cortado y poco reparador al levantarse; fatiga o cansancio casi todo el día o todo el día sin causas clínicas o excesos de trabajo que lo justifiquen; sentimientos de culpa y minusvalía; disminución de la concentración que entorpece la posibilidad de pensar, de tomar decisiones y lentifica la acción; indecisión y retardo o agitación motora.” (Richards, Pujol. 2009, pp26-27)

Un gran índice de personas diagnosticadas con depresión manifestó síntomas corporales incapacitantes, que les producen problemas al intentar realizar su vida con satisfacción como lo son el dolor crónico, fatiga extrema y cefaleas persistentes. Otros problemas menos incapacitantes pero igual de importantes son la astenia, dolores musculares, alteraciones de sueño, apetito y sexualidad. A todo esto se suma una profunda tristeza, enojo, o sensación de vacío, que puede producir llantos incontrolables, indiferencia ante la vida y situaciones cotidianas, incapacidad de sentir alegría o disfrutar las actividades diarias, problemas al entablar vínculos afectivos y un permanente malestar aparentemente inexplicable. Según Chinchilla estos son los posibles síntomas somáticos del trastorno:

- Gastrointestinales: náusea, vómito, gastralgia, meteorismo, aerofagia, hipo, estreñimiento, diarrea, bulimia, anorexia, úlceras, colitis ulcerosa.
- Respiratorios: disnea, rinitis vasomotora, asma.
- Genitourinarios: disuria, vejiga neurógena, impotencia, eyaculación precoz, hipersexualidad, frigidez.
- Cardiovasculares: taquicardia, palpitaciones, extrasístoles, dolor precordial, fobia cardíaca.
- Cutáneos: prurito, eczema, neurodermatitis, alopecia.
- Metabólicos: obesidad, delgadez. (Chinchilla, 2008, p. 149)

Otra lista de condiciones que se encuentran regularmente en la depresión pero no son directamente relacionadas con esta son las siguientes:

- “Cansancio
- Dolor, como cefalea o lumbalgia
- Quejas de distintos sistemas orgánicos y somáticos como mareo o debilidad
- Trastorno del sueño
- Disfunción orgánica vaga, como náuseas o estreñimiento
- Diagnósticos coexistentes pero relacionados como síndrome del intestino irritable, fatiga crónica o fibromialgia
- Mala recuperación de la comorbilidad médica grave (como incapacidad de volver a trabajar después de un infarto de miocardio)
- Disfunción de memoria y cognitiva
- Problemas de aprendizaje y atención

- Rotura de relaciones” (Dwight, Dennis, Lewis, 2006, p7)

Como se ha mencionado antes, la depresión no tiene un solo origen, ya que surge a partir de determinantes específicos para cada persona y dependen directamente de la resiliencia de cada sujeto ante situaciones impactantes, traumáticas, estresantes o de cambio. Dentro de todos los factores que facilitan la aparición de este trastorno, se encuentran dos factores muy importantes que atañen al tema de nuestra investigación, estos son los factores laborales, y familiares, pues a pesar de que la depresión surge a partir del cúmulo de estímulos al que el sujeto se encuentra expuesto, hay ejes importantes que tienen impactos significativos en la aparición de esta enfermedad.

“El ejercicio de una profesión desempeña un importante papel en la vida tanto de hombres como de mujeres. Por lo general, el trabajo contribuye un factor de equilibrio y en muchos casos de satisfacción. Cuanto más gratificante, satisfactoria y reforzante sea nuestra actividad laboral y profesional, mayor va a ser el factor protector frente a la depresión, y la persona se sentirá más realizada. Y por el contrario, las actividades menos satisfactorias suelen provocar un mayor cansancio o desánimo en las personas que las realizan... un trabajo rutinario, una función de nivel inferior a las cualificaciones de la persona, objetivos de producción imposibles, un exceso de trabajo, unas expectativas profesionales que no se cumplen, etc., constituyen en muchos casos motivo de consulta médica bajo pretexto de cansancio.”(OCU, 2018, p.70)

A menudo, el ámbito laboral es un carácter de mayor peso en la vida de las personas con vidas adultas y sus vidas giran mayormente en sus actividades remuneradas, por lo que la búsqueda de una economía estable, un reconocimiento profesional, un estatus elevado generan niveles de estrés importantes, y mantiene al sujeto en un nivel de tensión que lo vulnera ante situaciones que salen de su control.

“La imposibilidad de realizar un trabajo satisfactorio o de llevar a cabo una tarea que le ha sido encomendada, también puede llevar a una persona al borde de la depresión; incluso cuando esta imposibilidad no se derive de incapacidad personal, sino porque se den circunstancias ajenas a las que resulta más difícil encontrar una solución: no siempre está en manos de uno poder modificar las relaciones, la naturaleza o las circunstancias que

rodean al trabajo y esto puede derivar en frustración y desmotivación. Lo mejor, probablemente, es compensar estas frustraciones con otro tipo de actividades (profesionales, deportivas o sociales) que permitan desarrollar el talento y capacidades propias que pueden verse cohibidas en el trabajo. Lo esencial es tener espacio en el que la persona se sienta apreciada y reconocida.” (OCU, 2018, p71)

Si el simple hecho de asistir a trabajar puede generar cansancio extremo y tensión en el sujeto, una mala relación con su labor, con la gente que comparte espacio, sus jefes inmediatos, y el ambiente laboral en general, muy probablemente deriva en males somáticos relacionados con la depresión, lo cual se ve reflejado en una baja en rendimiento, un mal carácter ante el más mínimo detonante o incluso sin uno, y un desinterés en buscar mejoras personales o reconocimiento de sus logros. “otra causa de depresión relacionada con el trabajo es lo que se ha dado en llamar mobbing o acoso moral en el trabajo, entendiendo por éste cualquier manifestación de una conducta abusiva o degradante, que atenta contra la persona física y psicológicamente, o que ponga en peligro su empleo.” (OCU, 2018, p72) Es decir, cuando las relaciones con los compañeros de trabajo o con los jefes directos son de carácter abusivo y amenazante colocan a los sujetos en una posición pasiva en la que no encuentran comodidad, pero temen el hacer externo ese sentir pues podrían poner en riesgo su sustento, y al no tener la posibilidad económica de hacerlo, deciden soportar humillaciones; lo cual no termina en este punto, sino, genera un cúmulo de sensaciones negativas que pronto sucumben en depresión.

También es importante mencionar el impacto que causan las relaciones familiares y la forma en que propenden a la depresión. La población de la PF a menudo se encuentra en situaciones atípicas en relación con sus familias pues deben abandonar el hogar por tiempos indefinidos, o trabajar durante muchas horas al día lo cual los aleja del seno familiar. “Dentro del entorno social, determinadas situaciones conyugales tienen gran correlación con la existencia de la depresión concomitante... la ausencia del cónyuge o soporte social o de relaciones familiares cálidas y cercanas aumenta la vulnerabilidad de un individuo a sufrir depresión tras un acontecimiento estresante.” (Chinchilla, 2008, p55)

Existen diversas formas de tratar a una persona que es diagnosticada con trastorno depresivo, y aunque nuestro objetivo principal no es curar a la gente sino primero encontrar la incidencia de casos y las causas inminentes de sus bajas de su nivel laboral, es pertinente mencionar que existen métodos al alcance para mejorar las condiciones laborales y de salud mental de cada sujeto.

“Muchas formas de psicoterapia, incluso algunas terapias de corto plazo (10-20 semanas), pueden ser útiles para los pacientes deprimidos. Las terapias “de conversación” ayudan a analizar sus problemas y a resolverlos, a través de un intercambio verbal con el terapeuta. Algunas veces esas conversaciones se combinan con “tareas para hacer en casa” entre una sesión y otra. Los profesionales de la psicoterapia que utilizan una “terapia de comportamiento” procuran ayudar a que el paciente encuentre la forma de obtener más satisfacción a través de sus propias acciones.” (Richards, Pujol. 2009, p102)

Como una de las causas de depresión a menudo es la falta de amor propio, y empatía, una terapia psicológica que brinda apoyo emocional, puede lograr un gran impacto anímico en los sujetos que se encuentran enclaustrados en su depresión disfrazada de enojo o cansancio. Muchas veces, el llevar a cabo actividades que hagan al sujeto sentirse valorado, actividades físicas en las que se sienten competentes, como algún deporte en que se desempeñen con resultados agradables, tener espacios donde sus opiniones sean valiosas y sus deseos sean importantes, les puede brindar el autoestima suficiente para mejorar su condición depresiva y por tanto ver mejoras en su campo laboral y sus relaciones sociales.

Existen diferentes niveles de depresión y formas de diagnóstico, nuestro fin no es hacer una evaluación psicológica o psicoanalítica para la detección de este trastorno, sino encontrar las características que esta puede encallar en los trabajadores de la PF y por consecuencia mermar su desempeño laboral. De este modo al nosotros brindar estos resultados la instancia correspondiente a la salud del trabajo de la PF podrá canalizar a la terapia o herramienta correspondiente si fuere el caso.

Otro evento común del campo laboral es el síndrome burnout o síndrome del trabajador “quemado” “éste es el término que se utiliza para referirse al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los servicios de ayuda o atención a personas (sanidad, enseñanza, administración pública, policía, servicios sociales, etc.). Se genera por unas condiciones de trabajo que suponen fuertes demandas o expectativas sociales que el trabajador, encuadrado en una estructura profesional insuficiente, es incapaz de satisfacer. Se caracteriza por disminución o pérdida de energía, fatiga, agotamiento emocional, despersonalización con desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los usuarios del servicio del que se trate, y bajo su desarrollo personal.” (OCU, 2018, p72) Este síndrome como es llamado, nos atañe principalmente pues la población a la que está enfocada este trabajo son servidores públicos (policías) que se ven frente a casos de atención ciudadana todos los días y que son propensos a padecer una depresión por causas laborales y no son conscientes de ello.

Las principales manifestaciones de este síndrome son:

- Sentimiento de agotamiento, fracaso e impotencia.
- Baja autoestima.
- Poca realización personal.
- Estado permanente de nerviosismo.
- Dificultad para concentrarse.
- Comportamientos agresivos.
- Dolor de cabeza.
- Taquicardia.
- Insomnio.
- Bajo rendimiento.

- Absentismo laboral.
- Aburrimiento.
- Impaciencia e irritabilidad.
- Comunicación deficiente.

Según explica Sánchez Nieto, existen tres factores importantes para detectar el burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo. “El agotamiento emocional se refiere al sentimiento de estar sobrepasado y agotado en los propios recursos físicos, psicológicos y emocionales, lo que se expresa en la sensación de «no poder dar más de sí mismo» a los beneficiarios de su profesión; la despersonalización se refiere a la percepción negativa que desarrolla el profesional hacia quien atiende, la cual se traduce en una respuesta negativa, cínica, distante y fría hacia ellos; la reducción del logro personal se refiere a la disminución del propio sentimiento de competencia y en la realización exitosa del propio trabajo” (Sánchez 2012 p 69 – 70), todas estas características si bien se pueden auto percibir, son abrumadoras y generan una sensación de ser permanentes, lo que genera un círculo vicioso del que es difícil salir sin ayuda profesional.

Por otro lado, pero no muy alejado está el trastorno de ansiedad generalizada (TAG), es básicamente, el resultado de la interacción entre una tendencia ansiosa previa y un sentimiento continuo de mucho estrés o situaciones estresantes que no logran regularse de una forma satisfactoria. Este trastorno vuelve propenso al sujeto a una tendencia a la preocupación que implica una actitud negativa ante los problemas, por mínimos que sean, y un procesamiento sesgado de la información ante cualquier amenaza a las metas de la persona.

“En la última revisión del *manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV-TR, 2000)*, se sugiere que, para poder diagnosticar este trastorno, debe cumplirse que:

- A. Exista una ansiedad y preocupación excesiva, difícil de controlar, ante una amplia gama de acontecimientos y actividades;
- B. Se experimentan síntomas como tensión muscular, dificultad de concentración, irritabilidad, inquietud, o impaciencia, fatiga y alteraciones del sueño. En adultos al menos deben presentarse tres de estos síntomas y, en niños, al menos uno;
- C. La duración sea de seis meses como mínimo
- D. Constituya un problema para la persona o interfiera con su funcionamiento normal;
- E. Se excluyan otros trastornos, enfermedades o efectos de sustancias.” (Prados, 2008 p12).

Para poder diagnosticar el TAG y ciertamente muchos de los trastornos psíquicos, se debe identificar el estrés, puesto que es un detonante para la ansiedad, la depresión y otras enfermedades. Pero ¿qué es el estrés? “el proceso o mecanismo general por el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, presiones e influencias a las que está expuesto en el entorno en que se desarrolla” (Slipak, 2007). Y si bien este medio es comúnmente o mayormente, el área de trabajo, la probabilidad de obtener factores estresantes por trabajo incrementan, a lo que se le denomina estrés laboral que “se definiría como la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Stavroula, 2008).

Si bien, no todos los sujetos reaccionan ante las demandas de igual manera ni tienen la misma capacidad receptiva ante problemáticas y emergencias, por lo que el estrés no tiene un estándar y los eventos estresantes para algunas personas pueden ser en mayor o menor cantidad para otras, volviéndolo así de carácter subjetivo, por lo que diversos autores “definen estrés laboral como una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas (estresores) difíciles de controlar pudiendo tener consecuencias negativas (strain) para ella.” (Peiro J, Rodríguez I. 2008, p29).

El estrés como ha sido antes mencionado es el detonante de diversos trastornos psíquicos, y es normalizado por la sociedad puesto que no es cuantificable y es hasta cierto punto subjetivo. Al ocasionar diversas bajas en el nivel laboral, académico, profesional, etc.; las personas reaccionan con más tensión ante las exigencias que producen estrés, y se vuelve un círculo vicioso donde los niveles de estrés se acumulan y se convierten en agresividad, TAG, depresión entre otros. “Se sabe que la ocurrencia de un trastorno de ansiedad y las situaciones prolongadas de estrés acrecientan la vulnerabilidad de una persona a sufrir una depresión.” (Richards, Pujol. 2009, p.62) Por lo que es recomendable evitar las situaciones estresantes, auto explorar sus niveles de resiliencia para así incorporar a las actividades diarias rutinas de prevención y manejo del mismo.

Muchas formas de detectar los trastornos son a través de los síntomas físicos y psicosomáticos; el cuerpo es, el medio por el que nuestro organismo nos dice que algo no anda bien con nosotros, y a menudo los síntomas son avisos de cosas mas difíciles de detectar, por ejemplo, algunas veces el dolor de músculos indica tensión por estrés o depresión.

Un síntoma muy relacionado con el trabajo es la fatiga, que se puede caracterizar por un cansancio, físico o mental, que puede ser fácilmente reparado por un descanso o también como un cansancio brutal que difícilmente llega a desaparecer aun descansando. Es cuando no puede desaparecer que se presenta como un problema de salud (Useche, s.f.).

Useche en su artículo *Fatiga laboral* reconoce los siguientes tipos de fatiga:

Fatiga normal o fisiológica: Es aquella que aparece después de un esfuerzo acorde con las capacidades del organismo. En este caso la fatiga es reversible, es decir, desaparece con el reposo.

Fatiga patológica Aparece cuando el trabajo es excesivo de tal manera que provoca alteraciones que no ceden fácilmente con el descanso (Useche, s.f.)

El autor atribuye la aparición de la fatiga laboral a factores personales como: la falta de capacidad del trabajador por cuestiones de salud, actitud negativa frente a la vida o valores motivaciones y expectativas que no se ajustan al trabajo; también están las condiciones de vida como la inseguridad, falta de educación o déficit en los servicios médicos; y por último toma en cuenta la organización del trabajo que contempla los horarios, falta de descansos, la optimización del trabajo para evitar gasto inútil de energía entre otros.

Para finalizar este apartado Useche menciona que la fatiga como consecuencia natural del trabajo no se pretende eliminar. Lo que si se requiere es que la aparición de esta se aplace y sus efectos disminuyan. Para llegar a este objetivo propone que las condiciones de seguridad e higiene deben mejorar, además de encontrar un punto en que el descanso y el trabajo estén equilibrados.

Las repercusiones en el sistema circulatorio a causa de exceso de fatiga a menudo aparecen, según el *Programa de Acción: Enfermedades Cardiovasculares e Hipertensión Arterial* de la secretaría de Salud una de las principales causas de estos problemas es el sedentarismo, mismo al que se ven expuestos los trabajadores. Estos trastornos representan un grave problema pues han sido de las principales causas de muerte en países de primer mundo tanto como en los países en vías de desarrollo. Entre las principales enfermedades que entran en este rubro tenemos: diabetes, hipertensión y dislipidemias. La población que más las padece son los adultos. Y los factores que potencializan las posibilidades de contraerlas son la obesidad, el tabaquismo y el alcoholismo, padecimientos que podrían estar ligados a situaciones de estrés o depresión.

Todos estos síntomas se ven relacionados unos con otros, y al mismo tiempo con la actividad laboral, así como frecuentemente algunos trastornos del desarrollo físico, solo que a estas últimas pocas veces se les relaciona con el empleo, ya que socialmente es difícil relacionar por ejemplo el envejecimiento prematuro, alopecia, arrugas etc. con el exceso de trabajo y el estrés, pero a decir verdad, están más estrechamente conectados de lo que parece.

En el artículo, *El envejecimiento prematuro como factor de riesgo ocupacional en mujeres trabajadoras del sector informal*, el envejecimiento prematuro se caracteriza por una disminución del rendimiento laboral, ya sea física o mentalmente, provocada por el mismo trabajo De la Poza Moreno en Belkis C. Rojas M (2005). En este mismo artículo se menciona que existen varios estudios que relacionan la vida familiar con la longevidad; y dentro de las causas de este envejecimiento, están las malas condiciones de trabajo, falta de reposo, estilos de vida precarios entre otros.

Como podemos observar las causas de envejecimiento prematuro están relacionadas con cuestiones de salud física y mental. A pesar que el artículo anterior se realizó con base en estudios realizados con mujeres, suponemos que la diferencia con los hombres no puede ser abismal.

Profundizando en las repercusiones anímicas podemos también relacionar los síntomas físicos con la falta de autoestima, Nathaniel Branden es un psicoterapeuta canadiense que propone que “el significado primordial de la autoestima es la confianza en la eficacia de la propia mente, en la capacidad de pensar, de tomar decisiones de vida y de búsqueda de la felicidad... la confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida.” (1995, p.21) esta por su parte también puede de cierta forma observarse a través del cuerpo y de la expresión tanto corporal como verbal.

La necesidad de la autoestima es básica, todos tenemos el deseo de ser aceptados y valorados por los demás. Satisfacer esta necesidad de autoestima hace que las personas se vuelvan más seguras de sí mismas. Fortalecer “la confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; [brinda] el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.” (Branden, N. 1995, p.22) El no poder tener reconocimiento por los propios logros, puede llevar a sentirse inferior o un fracasado.

Si bien, a primera instancia pudiera parecer que la autoestima es una concepción de uno mismo que se estructura a partir de la concepción que tiene el otro de nosotros; es importante recalcar que, así como su nombre lo infiere, uno se puede auto evaluar desde

una perspectiva ensimismada. El hecho de poder valorarse a sí mismo, puede y es más bien autónoma, prescinde del otro, lo maravilloso de este concepto es que la persona tiene la capacidad de amarse a sí mismo y darse el afecto que requiere, la motivación y el apoyo para poder alcanzar metas, y desarrollarse.

Cuando esta autoestima se encuentra en números rojos, o negativos, y se tiene una auto percepción desdeñable, se requiere de un empujón, y es donde surge la mirada del otro, pues cuando se tiene apoyo moral y afectivo de quien te rodea, es más sencillo alcanzar una alta estima; también llevar a cabo actividades en las que tu desempeño sea positivo ayuda a demostrarte que tienes capacidades competentes. La autoestima alta, “se vive como un juicio positivo sobre uno mismo, al haber conseguido un entramado personal coherente basado en los cuatro elementos básicos del ser humano: físicos, psicológicos, sociales y culturales. En estas condiciones va creciendo la propia satisfacción, así como la seguridad ante uno mismo y ante los demás.” (Rojas, E. 2001, p. 320) La suma de resultados positivos ante las diferentes etapas de relaciones; el sujeto con su cuerpo, el sujeto con su estado anímico, el sujeto con otros sujetos, el sujeto con su entorno; propicia una auto-evaluación positiva también.

Las características que pueden ser utilizadas para detectar una baja autoestima son, la autoconciencia de inaptitud para poder enfrentarse a desafíos de la vida, se ve reflejado en frases que denotan carencia como “no puedo” “no soy capaz” “no me va a salir” “mejor hazlo tú”.

Según Branden (1995), algunos indicadores de baja autoestima son los siguientes:

- Cuando una persona carece del respeto a sí misma
- No repara en sus necesidades y deseos,
- No confía en sí misma para ganarse la vida o hacer frente a los desafíos de la vida.
- El placer que la misma persona proyecta del hecho de estar vivo.
- Se ve en su mirada

- Se siente en la tranquilidad con la que se expresa y
- Habla de sus virtudes y defectos de forma honesta y directa.
- Es natural y espontánea.
- Demuestra interés por la vida y está abierta a nuevas oportunidades.

Con frecuencia la baja autoestima produce una serie de interpretaciones de la realidad que no son necesariamente realistas, y causen grave impacto en el estado anímico y psíquico del sujeto. Enrique Rojas (2001) describe las interpretaciones del siguiente modo:

- “Tendencia a la generalización: se toma la excepción por regla, empleando términos categóricos a la hora de valorar lo que les sucede del estilo: “a mí todo me sale mal o nunca tengo suerte con”
- Pensamiento dicotómico o absolutista “binomio extremo de ideas absolutamente irreconciliables”.
- Filtrado negativo: se da cuando los pensamientos de la persona giran en torno a un acontecimiento negativo sin prestarle atención a las situaciones positivas y favorables de su vida.
- Auto-acusaciones: consiste en la tendencia de la persona a culpabilizarse por cuestiones en las que no es clara su responsabilidad o directamente no tiene responsabilidad alguna.
- Personalización: se trata de interpretar cualquier queja o comentario como una alusión personal.
- Reacción emocional y poco racional: el argumento que desencadena una emoción de signo negativo es errático, ilógico y la persona tiende a extraer conclusiones que la perjudican.” (2001, pp-322-324)

La población laboral, en general puede ser víctima de una baja autoestima, ya sea por causas del mismo empleo, por sus relaciones sociales, o por causas de su personalidad, pero sin duda, esta mala auto-apreciación puede ser una causante de poco progreso productivo, pocas aspiraciones a un aumento, un mejor puesto, un reconocimiento etc.

El estado de ánimo sin duda repercute entonces directamente en el desempeño laboral, como hemos venido diciendo tener un buen humor, sentirse bien, nos hace estar más entusiasmados y más focalizados en las actividades que realizamos. Por el contrario, el estar de mal humor, estresado o deprimido son condiciones que impiden alcanzar niveles óptimos de productividad. Cuando anímicamente no nos encontramos bien, la ansiedad y la depresión conducen a la apatía y a la desmotivación en el trabajo.

Cuando se normaliza este estado de ánimo negativo por mucho tiempo, es difícil salir de él, por mucho que se busque la persona salga de él, el impacto psicológico que tiene, repercute profundamente en todo lo que realiza, la procrastinación se vuelve una forma de sostener este estado de ánimo, y sea consciente o no, este estado va en crecimiento.

Ya hablando de estructuraciones psíquicas, desde una perspectiva psicoanalítica, entendamos la psicosis como “las enfermedades mentales en general, la locura, la alienación, aunque ello no presuponga una teoría psicogenética de las mismas.” (Laplanche, 2004, p.321) esto hasta el siglo XIX, pero con el tiempo fue extendiéndose la definición hasta ser más concreta. “Freud designa como psicosis la confusión alucinatoria, la paranoia y la psicosis histérica” (Laplanche, 2004, p.322) la psicosis para nuestro momento es una estructuración psíquica que favorece los trastornos alucinatorios entre otros, como distorsión de la realidad y alienación.

“La noción de psicosis designa entonces las afecciones que pertenecen al alienista y se traducen por una sintomatología esencialmente psíquica, lo que en modo alguno implica que, para los autores que utilizan este término, las psicosis no tengan su causa en el sistema nervioso.” (Laplanche, 2004, p.322)

No obstante, el término es utilizado más coloquialmente, para rasgos de la cotidianidad que implican una subrealidad, discursos de ocultamiento y un profundo dolor psíquico a raíz de esta doble vivencia. Denominándolo como psicotización encontramos la psicosis neurótica, que es esta respuesta a los estímulos externos ya sea ideológicos o de acción, que intervienen en la forma de externar e internalizar la realidad del sujeto, llevándolo así a experimentar una fragmentación de su propia identidad, del mundo, de una experiencia etc. Debido a que la psicosis tiene dos principales características sintomáticas que devienen de la incapacidad de soportar la realidad:

Delirios: falsas creencias, tales como la idea de que alguien está en su contra o que la televisión les envía mensajes secretos.

Alucinaciones: percepciones falsas, como escuchar, ver o sentir algo que no existe.

Es entonces que de ahí partimos para decir que algunos rasgos de sus vidas principalmente en el trabajo, conllevan ciertos delirios al asumir que su imagen de policía federal es una cuando en la realidad es otra, pero el mismo modo, ya que, existe una notable diferencia entre los rasgos psicóticos y los neuróticos, no podríamos decir que se sufre como tal de un trastorno psicótico sino solo de rasgos psicóticos, dentro de una estructura neurótica, que es aquella en la que el paciente sí es consciente de que padece una enfermedad y sufre por ello. La neurosis es realmente una búsqueda de adaptarse y soportar una realidad que, de otra forma, no podría ser asimilada por el sujeto.

A este proceso de encubrimiento y delirio, lo llamaremos psicosis neurótica, o bien psicotización. Dentro de la institución los instrumentos de poder que son utilizados hacen uso (inconsciente) de las estructuraciones psíquicas de los sujetos y las modifican para poder crear un ambiente específico y una forma de socialización que satisfaga las necesidades de la misma; asiduamente los discursos o que se llevan a cabo dentro de este contexto se ven ampliamente permeadas por estas estructuras de comportamiento, que llevan al sujeto a sentirse a menudo observados, perseguidos, a pesar de no ser físicamente real, la institución como concepto esta tras ellos, condicionando cada decisión que toman y las palabras que utilizan.

CAPITULO 4: RENDIMIENTO LABORAL

Dentro de las situaciones que sentaron las bases para elaborar este trabajo se encuentra la falta de tiempo que los policías pueden pasar con su familia. Para analizar este problema decidí utilizar los conceptos de conflicto trabajo-familia (CTF) y conflicto familia-trabajo (CFT).

Estos conceptos presentan la influencia bidireccional que existe entre el ámbito laboral y familiar. Esta influencia puede ser positiva o negativa en la medida que la persona se sienta satisfecha o no con el cumplimiento de un rol familiar o de trabajo, (Searle & Klepa en Andrade L. y Landero R., 2015). Teóricos como Greenhaus y Beutell en Andrade L. y Landero R. (2015) reconocieron tres tipos de conflicto que se generan en este ámbito:

- a) El basado en el tiempo que sucede cuando la demanda de tiempo de un rol dificulta atender el otro.
- b) El originado en la tensión, que surge cuando la presión de un rol consume la energía psíquica de la persona dificultando atender las demandas del otro rol.
- c) El relacionado al comportamiento, que es cuando se debe actuar de cierta manera que no corresponde al rol en turno para satisfacer el otro (Andrade & Landero, 2014).

Debido al carácter bidireccional que se reconoció por Greenhaus y Beutell, Friede (Andrade L, 2015) identificó seis dimensiones del conflicto que son los mismos tres que se expusieron anteriormente en esta misma forma trabajo-familia y familia-trabajo.

Debido a que el CTF y el CFT involucran dos de las instituciones más importantes en la vida de las personas es que se le atribuye la categoría de riesgo psicosocial. Este problema se relaciona con diferentes niveles de malestar psicológico en los trabajadores que puede derivar en bajo rendimiento laboral, de la misma forma que un mal ambiente laboral también puede repercutir en la vida familiar del trabajador Andrade & Landero R. (2014) en Andrade L. y Landero R. (2015).

Cambios psicológicos del comportamiento por cuestiones laborales

“El concepto de salud ha evolucionado y se ha ampliado notablemente, considerándola la OMS como: "el estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no sólo como ausencia de enfermedad", posteriormente la OIT definía la salud laboral como "el estado completo de bienestar físico, psíquico y social y no sólo como ausencia de enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo".” (OMS y OIT en Rescalvo, De Diego, 2016) Tras estas modificaciones del concepto de salud del trabajo, encontramos que aquellos pesares psicológicos y somáticos son caracteres de enfermedad laboral. Algunos costos en la salud que podemos asociar a nuestro campo de investigación (PF) son:

- Fatiga muscular ligada al trabajo (estático o dinámico) y a la postura (debida a la actividad y a la concepción del puesto).
- Fatiga mental ligada a las actividades sensoriales, cognitivas e intelectuales.
- Fatiga, morbilidad y trastornos generales (laborales y extra laborales) debidos al trabajo nocturno y/o por turnos.
- Falta de autonomía temporal (dificultad o imposibilidad de regular su tiempo de trabajo), debida al ritmo de trabajo, a la imposibilidad de interrumpir la actividad o de alejarse del puesto de trabajo.
- Falta de autonomía decisional, de responsabilidad ligada a la división del trabajo y a la concepción de los procesos de producción.
- Falta de interés del trabajo, por tratarse de tareas parcelarias, estandarizadas o repetitivas y, en general, por tener que realizar actividades que no permiten utilizar y desarrollar sus conocimientos y su capacidad intelectual.
- Relaciones de trabajo conflictivas con compañeros y mandos, debidas al funcionamiento mismo de los equipos, a la organización del trabajo y al estilo de mando.

Pueden o no ser directamente relacionadas estas patologías con el ejercicio del trabajo pero sin duda se dan dentro de él, por lo que algunos son específicos y otros son inespecíficos con relación a la causa laboral; sin embargo todos ellos conllevan a un menor desempeño o una labor sesgada del trabajador a menudo.

La prevención de todos estos caracteres no específicos es brindar un espacio laboral y condiciones óptimas para el trabajador sin exigir el máximo de su rendimiento en un lapso de tiempo interrumpido por descansos mentales, tanto como sea posible, la mayoría de los males no específicos son de carácter psicomotriz por lo que buscar un confort para el empleado es obtener un mejor resultado productivo en la empresa.

Algunas alteraciones del comportamiento psíquico producidas por el trabajo son la depresión, la ansiedad, la agresividad entre otras, todas estas, causan un déficit laboral y en la vida cotidiana de las personas, además de que se ve normalizado por las personas que lo padecen y por la gente a su alrededor, por lo que el estudio individual de cada una de ellas nos ayuda a hacer una rápida evaluación de la posibilidad de padecerlas y por tanto, nos brinda la posibilidad de considerar un diagnóstico adecuado y la búsqueda de una solución.

Existen estudios que demuestran que el ejercicio y las actividades recreativas antes o durante las horas de trabajo, liberan tensión, eliminan niveles de estrés y por tanto ayudan a un incremento en el desempeño laboral. Esta, por ejemplo, el estudio de Obando, Calero, Carpio y Fernández (2017) “Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral” donde se hace una evaluación del impacto en los niveles de estrés en un grupo de trabajadores de oficina, después y antes de hacer actividades como ejercicios y el resultado es óptimo.

Se aprecian cambios y disminución, de características de estrés, por lo que la conclusión de esta investigación efectivamente demuestra que hay una relación entre los niveles de estrés y la falta – aplicación de actividades deportivas.

Otro trabajo que demuestra que existe una proporcionalidad entre los factores, ejercicio – productividad laboral es el de “Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el

bienestar” Miguel Calvo, Schweiger Gallo, de las Mozas Majano y Hernández López (2011); En este, se llevan a cabo actividades deportivas durante un año y se hicieron evaluaciones de los resultados a los 3, 6 y 12 meses, en donde se encontraron además de beneficios en la salud y estado de ánimo, que “las personas que participaron en el programa de ejercicio físico y salud presentaron un mayor rendimiento laboral.” (Miguel, Schweiger, de las Mozas, Hernández, 2011 p.599). Basado en estos resultados, considero pertinente valorar el impacto negativo que puede tener en la PF el sedentarismo que conlleva trabajar durante periodos extendidos.

MÉTODO

INSTITUCIÓN Y SUJETOS

En cuanto a los enclaves de esta investigación, como primer tiempo hable con los directivos del área de la Dirección General de Planes y Supervisión, los cuales solicitaron que para el trabajo de campo de esta investigación, se hablara con el personal en general (aproximadamente 32 personas) de la Dirección General de Supervisión a la Normatividad de Transito y Operación de Servicio dependiente de la antes mencionada, a los cuales se les invito a participar explicándoles detalladamente el tema y el proceso del cual podrían ser parte, al mismo tiempo que se les proporciono el primer dispositivo usado para la presente, del que hablare más adelante, bajo la consigna de que aquellas personas que devolvieran este cuestionario estarían enlistándose para participar de manera voluntaria.

Derivada de la convocatoria, participaron en este estudio 12 voluntarios que laboran en las instalaciones del Centro de Mando de la Policía Federal Base Contel, de los cuales fueron 9 mujeres y 3 hombres. Los nombres de los participantes fueron cambiados para mantener el acuerdo de confidencialidad. Se generó un perfil de los sujetos con la finalidad de tener una visión más amplia de la subjetividad, y del entorno de estos; sin embargo estos perfiles no se incluyen en el documento por cuestiones de protección a sus identidades, debido a que la población es pequeña y los sujetos cuentan con perfiles muy distintos entre sí, la entrega de datos como edad, rango institucional, estado civil, procedencia, nivel educativo o alguno parecido puede identificar fácilmente al informante lo cual puede poner en riesgo a la persona, y de igual manera incumpliría con las condiciones de seguridad y resguardo del consentimiento informado entregado a cada uno.

En lo posterior, de acuerdo a lo establecido con los mandos que apoyaron la investigación con el acceso al personal y el espacio para la aplicación de los dispositivos, se buscó el momento en que no se interfiriera con las actividades laborales y se pudiera hacer un ejercicio ideal en tiempo y condiciones. Las personas fueron llamadas de manera individual y se les entrego el dispositivo, en algunas ocasiones estos eran requisitados al momento, mientras que en otras ocasiones estos eran devueltos más tarde,

de esta manera se aplicaron los test específicos, de los cuales el test de burnout y estrés-ansiedad fueron requisitados en su totalidad, en cuanto al tercer test, el cual era de depresión solo fue aplicado a 10 de los 12 participantes dado que estos no encontraron el tiempo para este.

Del mismo modo, en cuanto a las entrevistas se invitaba al personal a la oficina designada para dicho ejercicio, de los 12 participantes originales solo llevaron a cabo a 8 de los enclaves de las cuales se transcribieron 6 y dos fueron tomadas en cuanta de manera referencial.

Se agregaran al anexo los registros de los test. (Revisar anexo 3 en la pág.142, 4 en la pág.153, 5 en la pág. 160 y 6 en la pag.166)

LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA Y SUS CARACTERÍSTICAS

El espectro estudiado está conformado de sujetos, discursos, experiencias e identidades, de su forma de ganar la vida y cómo se adaptaron a ella, como se vuelve una sola la manera en que laboran con su forma de actuar cotidianamente ante todas las situaciones. Todo esto se verá en cada palmo de su subjetividad al darnos de forma explícita o implícita sus realidades. Por esa razón el enfoque cualitativo es la guía principal de este trabajo. La investigación cualitativa permite analizar los fenómenos sociales y su complejidad desde el momento que permite la cercanía entre el investigador en el campo, y la flexibilidad que presupone analizar los datos desde las perspectivas subjetivas, no creando una sola realidad sino abriendo oportunidades de nuevos diálogos y nuevos hallazgos.

Mejía (2002) describe este proceso metodológico como una visión holística ya que utiliza palabras, textos, discursos, gráficos e imágenes para comprender la vida social por medio de significados que permiten al investigador darle un sentido más profundo, entender un conjunto de cualidades y de factores interrelacionados dentro de un fenómeno. Para entrar en esta estrategia de trabajo se requiere definir muy bien el campo, conocer todos los espectros de él, y al mismo tiempo ser suficientemente crítico para lograr discernir entre una realidad y otra, poder encontrar una nueva versión suma de las anteriores y sobre todo la capacidad de interpretar la propia subjetividad.

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Test psicométricos

La primera herramienta metodológica que fue utilizada, es un cuestionario exploratorio (ver anexo 3 en la pág.142), donde las preguntas abarcan todos los aspectos teóricos que se plantean para este trabajo como lo son depresión, estrés, angustia, ansiedad, autoestima, agresividad, fatiga, y descubrir si existe una tendencia a algún trastorno específico.

Una vez aplicado el cuestionario exploratorio, me dispuse a aplicar test con validación teórica, de cada uno de los aspectos teóricos referidos bajo el marco referencial. En total se realizaron 9 test diferentes: Spielberger, Cattell, Beck (ansiedad y depresión), (ver anexo 5 en pag.160), rasgo – estado, Zung y Conde (Ver anexo 6 en pág. 166), burn out CBB, estrés laboral y Maslach. (Ver anexo 4 en pág. 153) estos test fueron evaluados de la manera correspondiente con la teoría de cada uno, y los resultados fueron procesados de manera digital y sistemática.

Para los test de ansiedad se utilizó el inventario de ansiedad rasgo-estado de Ch. Spielberger (IDARE), la escala de ansiedad de Cattell y el inventario de ansiedad de Beck.

Las características del IDARE por las cuales este test me pareció pertinente a la investigación son de primera mano, que es auto evaluativo, es decir, no requiere aplicación externa y por tanto no tiene que ser dentro de un marco institucional y puede prestarse a un entorno más sociable, que desinhiba al que responde, también considerando que está diseñado para distinguir entre la ansiedad como un estado transitorio y un rasgo relativamente estable.

"Evidentemente como en todas las escalas que son auto descriptivas, como esta, el sujeto puede tergiversar la información, por lo que se necesita un buen rapport, de manera que el sujeto describa sus verdaderos sentimientos y comportamientos" (González llaneza, 2007, pg.167) Esta característica es tomada a favor para la investigación debido que es prescindible el verdadero diagnóstico de las pruebas, lo realmente importante es saber de qué forma es que los voluntarios responden el test, y cuáles son los móviles para que así sea.

Los requerimientos de esta evaluación son que la escolaridad mínima de noveno grado, o el equivalente que es la secundaria en nuestro sistema escolar. Las bases conceptuales de esta medición estuvieron en la teoría de señal de peligro de Freud, los conceptos de Cattell acerca de la ansiedad rasgo-estado y el desarrollo refinado de estos conceptos por Spielberger.

"Se ha comprobado en la práctica asistencial y en las investigaciones, que los sujetos que tienen alta calificación en ansiedad como rasgo, son más propensos ante situaciones de estrés, a tener una evaluación alta en ansiedad como estado. Los sujetos que presentan una alta ansiedad como estado, no tienen por qué presentar una patología psiquiátrica, pueden ser sujetos normales sometidos a situaciones conflictivas o estresantes de manera situacional." (González llaneza, 2007, pg.168) Esta prueba esta validada en diversas poblaciones, desde neurotipicos, pacientes psiquiátricos, enfermos crónicos, o esporádicas, etc., solo se han encontrado dificultades en pacientes en estados terminales e incapacitantes, pero incluso es de las pruebas más utilizadas en la investigación y en la docencia así como en las instituciones de la salud.

Hablando de la escala de ansiedad de Catell, podemos encontrar que está diseñada para conocer el nivel de ansiedad general que presenta una persona, comparar el comportamiento de la ansiedad latente y la manifiesta y señalar los factores de personalidad que favorecen la ansiedad.

Esta prueba también es autoadministrable, válida para ambos sexos a partir de los 15 años de edad y puede ser tanto de forma individual como grupal. A pesar de ser de una duración de aproximadamente 5 minutos, es muy eficaz, pues ha sido validada a través de la teoría y la aplicación en amplios campos como la investigación y la docencia.

"este test proviene de estudios relativos a la ansiedad general en sus vertientes manifiesta o latente; esos factores son: tendencias o sentimientos de culpa, tensión frustrante, integración deficiente y falta de auto sentimiento, debilidad del ego, suspicacia paranoide, y ligeramente timidez."(González llaneza, 2007, pg.181)

Lo que nos ofrece esta prueba es una puntuación referida a ansiedad total, puntuaciones en relación a cada uno de los factores mencionados anteriormente y un desglose de ansiedad sintomática o ansiedad no manifiesta conscientemente.

Cada evaluación además, tiene variables según, la edad y el género del sujeto por lo que nos da resultados más precisos. No obstante en nuestro caso, es interesante saber, la diferencia entre lo latente y lo manifiesto de los sujetos, sin mencionar que todos los factores que son la base de las preguntas de este test, pretenden ser mi justificación temática. Esta es una de las pocas pruebas con ítems dedicados a la tendencia paranoide, que evalúan el estrés.

El inventario de ansiedad de Beck, está compuesto por 21 ítems, que describen diversos síntomas de ansiedad relacionados con las manifestaciones físicas de la misma, según los criterios diagnósticos de DSM-IV. no existe punto de corte aceptado para distinguir entre población normal y ansiedad, ni entre depresión ni ansiedad, no obstante los aspectos que mide la prueba han demostrado ser sensibles al cambio tras el tratamiento, por lo que es un instrumento útil para valorar los síntomas somáticos de ansiedad. este test es el tercero con mayor aplicación en el área psicológica, y aun que no es una medida de ansiedad generalizada, es pertinente para este caso, como comparativa entre aquellas pruebas que arrojan diagnósticos previos, y este que se aplica normalmente cuando existe un diagnostico positivo.

Así mismo el inventario de depresión de Beck, fue elaborado con la finalidad de hacer una evaluación objetiva de las manifestaciones de la depresión, el objetivo de esta es evaluar la profundidad o intensidad de la misma, es decir, para casos ya diagnosticados. "su fundamentación teórica es el enfoque cognitivo de la depresión, que considera que este trastorno tiene manifestaciones conductuales, afectivas, cognitivas y somáticas." (González llaneza, 2007, pg.200) de acuerdo con esta perspectiva teórica, las manifestaciones afectivas y conductuales son el resultado de cogniciones de carácter depresivo, por lo que asumiendo que los sujetos tuviesen una patología depresiva, los síntomas se verían reflejados en las respuestas tanto de los test como de las entrevistas, y es así que a pesar de

no estar diagnosticados, parece interesante la relación que existe entre estos fenómenos psíquicos de la salud emocional, con las actividades laborales.

La prueba IDERE por su parte, permite obtener el grado de depresión como estado y el grado de depresión personal, es apta para adultos, supuestamente sanos, con diferentes grados de depresión personal, pacientes psiquiátricos y enfermos crónicos. Por tanto nuestro grupo de investigación se encuentra dentro de este rango.

Esta también es una prueba auto evaluativa, la escala de estado permite identificar rápidamente a las personas con síntomas depresivos, mientras que la de rasgo permite identificar a los sujetos que tienen propensión a sufrir estados depresivos.

La versión completa de la auto escala de depresión de Zung data de 1965, la que se utiliza en este proyecto es una versión adaptada del mismo Zung en colaboración con Conde, en 1969. este contiene 20 ítems que "investigan la frecuencia de aparición en un sujeto, de tristeza, desesperanza, llantos, autocastigos, insatisfacciones, rumiación suicida, irritabilidad, indecisión, sueño, fatiga física, pérdida de peso, de apetito, estreñimiento, taquicardia, sexo, variación diurna, ralentización."(González llaneza, 2007, pg.211) Este test también es de auto aplicación, para población adulta, con respuestas en un rango de una semana previa.

El inventario para la evaluación del estrés laboral "burn out" nos brinda una visión del fenómeno laboral que ocasiona estrés y puede conllevar a enfermedades, está diseñado para detectar síntomas de estrés dentro de las áreas de trabajo y prevenir enfermedades físicas y psicosomáticas. "El trabajo es una fuente de demandas para la persona, y el proceso de interrelación que allí se establece hace que aumenten o disminuyan las vivencias de bienestar o desagrado, lo cual depende, tanto de la persona, como de la situación laboral y de la interrelación entre ambos."(González llaneza, 2007, pg.250)El estrés como tal, no es considerado una enfermedad como se dice anteriormente, sin embargo puede llegar a ocasionarla, a decir verdad el estrés es un evento en la vida que también es necesario para el crecimiento, el test que ponemos en primera instancia está enfocado en ofrecer indicadores acerca de cómo es la relación entre la persona y su ambiente de trabajo, "para ello ponen de manifiesto daño en la salud, y como

consecuencia merma en el trabajo, y un pronóstico de quemado como resultado de las altas demandas que la persona enfrenta en su puesto laboral." (González llaneza, 2007, pg.211). El desgaste que se produce en una persona a causa de su desempeño profesional que deviene en rendimiento por debajo de lo esperado es lo que evalúa específicamente, así como, es el tema que nos compete en esta investigación. aplicamos tres versiones del test, creado por maslach, este mencionado que es el primero enfocado en la relación empleado-ambiente laboral; en segundo lugar la versión resumida, que se enfoca primordialmente en la despersonalización, agotamiento emocional, y falta de realización personal, llamado el cuestionario breve de burn out CBB. , y el tercero fue el Maslach original, donde podemos encontrar variables como cansancio emocional y un apartado especial para la distorsión de la personalidad.

Se plantearon los temas centrales a indagar en las en las entrevistas en profundidad, a partir de las líneas de investigación. Se organizó a la población participante para realizar dichas entrevistas según sea pertinente para cada caso. Las entrevistas se realizaron en horarios que fuesen cómodos para el entrevistado y no intervinieran en sus actividades laborales.

La entrevista a profundidad con los participantes fue el instrumento mediante el cual se llegó al conocimiento de sus vivencias en torno al tema de este trabajo, ya que permitió acceder a los detalles en una historia de vida, su riqueza radica en la amplitud de la comprensión que se puede hacer sobre la mirada de una persona acerca de un fenómeno del que ha sido parte.

Se elaboró una guía de entrevista personalizada para cada caso, previamente, con los datos obtenidos del cuestionario exploratorio y los test específicos. Todos los momentos de generación de los datos tienen un respaldo en grabaciones de audio digitales marcadas con fecha, hora, actividad y datos básicos de los participantes, previo consentimiento de los mismos.

El dispositivo de grabación fue manejado de tal forma que no inhibiera en lo posible la expresión de las personas.

EL ANÁLISIS CRÍTICO DEL DISCURSO

Para el análisis de nuestro campo decidí valerme del análisis crítico del discurso (ACD). Esto debido a su particular análisis del abuso de poder que va en función de la práctica y reproducción de condiciones de desigualdad. Esto sin el afán de colocar a la institución policial como la tirana en la relación de trabajo, sino para entender la dinámica y de dónde viene la forma de relación que existe con los trabajadores y poder dialogar estrategias que promuevan un cambio que beneficie a ambas partes.

Esta forma de análisis requiere que un examen de la experiencia propia con el trabajo de investigación, postula que esta tiene influencia sobre la manera en que se han planteado los temas, se han desarrollado y analizado. Basado en esto, parte del trabajo es entender cómo es que la experiencia brinda una forma de ver las cosas e impedir que la investigación se vea sesgada por la propia forma de ver el mundo.

Dentro de los niveles de análisis que existen en el ACD están los niveles micro y macro. Estos se diferencian por la relación del sujeto con el grupo, es decir si el sujeto actúa favor o como representante de un grupo el nivel de análisis de su discurso se coloca en lo macro, si por el contrario lo hace desde sí mismo el nivel se reconoce como micro. Otra característica es como acciones individuales funcionan como bases para estructuras más grandes (macro). A tomar en cuenta es el papel que juega lo macro sobre lo micro como es el papel de las instituciones que median las formas de relacionarse en determinado contexto social. Por último no se puede olvidar el papel de lo cognitivo, es decir la forma en que se construye la realidad social que determinan lo que es importante en cierto momento y lo que no lo es tanto.

Estos niveles de análisis nos ayudarán a entrever quién es el que está hablando a través de nuestros entrevistados, ellos o las instituciones que los atraviesan. También permitirá entender el contexto en el encontrado y dará ideas sobre lo que se puede decir o no dentro del mismo.

Para la tarea de análisis me apoyare en las pautas de análisis anglosajonas expuestas en Antaki C. (2006) que consta en la elección del proceso a analizar que en este caso es la

relación entre trabajador e institución, la selección del material relevante que surgirá en el trabajo de campo y el propio análisis.

MANEJO DE LA INFORMACIÓN

La información que cada enclave proporcionó quedará a mi resguardo (el entrevistador), así como el consentimiento informado (Ver anexo 6 en pág. 174), que se dará a firmar a cada participante, previa lectura del documento y aclaración de dudas o especificaciones sobre puntos que requieran profundidad para garantizar el entendimiento pleno sobre el ejercicio que se llevará a cabo.

Así mismo, dicha información será tratada de manera responsable, con fines académicos y profesionales; manteniendo el nombre de cada uno de estos como anónimo mediante el uso de seudónimos, preservando así la integridad de cada persona.

PROCESO PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El primer paso para procesar la información fue, registrarla de forma organizada. Todo el material obtenido en campo, tanto test como entrevistas pasó por un proceso de digitalización en el que se convirtieron los datos obtenidos en “texto” susceptible de análisis. Las auto descripciones y datos personales que fueron vertidos en los test ayudaron a crear un perfil, de cada sujeto de estudio, en tablas de Excel se registraron los resultados de los test y luego a un formato de Word, las entrevistas se convirtieron a texto a través del sistema de dictado de google docs. y luego se enriquecieron con correcciones manuales.

Localizando en los escritos obtenidos la información relativa con el marco teórico, procedí a la selección y categorización. También se creó una nueva categoría de información que no se tenía contemplada anteriormente pero que surgió en el proceso.

Los test tuvieron un análisis cualitativo y cuantitativo, mientras que las entrevistas se analizaron a través del análisis del discurso.

ANÁLISIS

El presente capítulo corresponde a los resultados obtenidos de cada instrumento, desde la justificación de cada uno, la aplicación y el análisis de la información obtenida. Al obtener datos tanto en las encuestas como en las entrevistas hicimos una equiparación de resultados para analizar nuevamente las inconsistencias y definir las causas de ellas.

Categorice en 4 momentos los datos para presentarlos en este capítulo, el primer momento correspondiente a presentar un informe general y un informe específico de los integrantes que surge a través del primer cuestionario exploratorio, el segundo a las aseveraciones cualitativas y cuantitativas obtenidas de los test generales, el tercero se enfoca en los contenidos de las entrevistas en profundidad, el cuarto a la comparativa entre el segundo y tercer momento.

PRIMER CUESTIONARIO

Basado en el contenido del marco teórico previsto para este trabajo, realicé un cuestionario con preguntas acerca de las sintomatologías específicas de diversos malestares psíquicos: depresión, burnout, TAG y estrés, agresividad, Estos cuestionarios fueron entregados con la finalidad de observar las coincidencias en las respuestas, para poder focalizar más los siguientes test. Para mi sorpresa los resultados eran bastante positivos, es decir, nadie tenía según sus respuestas ninguna dolencia, ningún estado de ánimo negativo, si acaso sobrepeso, pero en general las respuestas fueron bastante positivas. A continuación presento los datos obtenidos:

Depresión

Código numérico	Gastrointestinal	Respiratorios	Genitourinarios	Cardiovasculares	Cutáneos	Metabólicos	1 a 3 veces	4 a 6 veces	Todos los días
1 y 2	*Náusea *Inflamación estomacal *Gastritis Cada dos meses		Impotencia cada dos meses				*Cansancio *Dolor de cabeza *insomnio *Dificultad para levantarse en las mañanas *Dolor muscular *Fatiga *Falta de atención		
3 y 4	*Inflamación estomacal * Colitis Casi todos los días			*Palpitaciones en los párpados o zonas del rostro 3 veces al mes			*Dolor de cabeza *Dolor de espalda *Dificultad para levantarse en las mañanas *Estreñimiento *dolor muscular *Fatiga *Falta de atención	*Cansancio	
5 y 6	*Estreñimiento *Diarrea Muy poco						Cansancio Dolor de espalda Estreñimiento Dolor muscular	*dificultad para levantarse en las mañanas	

Depresión

Código numérico	Gastrointestinal	Respiratorios	Genitourinarios	Cardiovasculares	Cutáneos	Metabólicos	1 a 3 veces	4 a 6 veces	Todos los días
7 y 8	*Náusea 2 veces al mes						*Cansancio *Insomnio *Dificultad para levantarse en las mañanas	*mala memoria	
9 y 10	*Náusea *Vómito *Dolor de estómago Cuando hablan de la guardia nacional (diario)	*Dificultad para respirar cuando entraba al comedor y la gente habla con terror del mismo tema	Frigidez los sábados	*Palpitaciones en los párpados o zonas del rostro Cuando estoy entre gente tóxica	Comezón excesiva en la espalda	Obesidad está a dieta por casi dos años	*Insomnio *Mareos *Dolor muscular *Fatiga *Mala memoria *Fallas en los reflejos		*Cansancio
11 y 12	*Dolor de estómago *Diarrea Dos veces al mes			*Miedo a sufrir un infarto diez veces	*Comezón excesiva en manos, brazos y espalda	Obesidad desde hace trece años	*dolor de cabeza *dificultad para levantarse en las mañanas *Fatiga *mala memoria *Falta de atención	*Cansancio	
Conclusión general	Los síntomas más frecuentes son los gastrointestinales, con poca aparición en algunos casos y otros con bastante regularidad. De 1 a 3, veces por semana aparecen síntomas que sugieren estrés, en casi todos los casos, el cansancio aparece más veces por semana.								

Burn out			
Código numérico	Me ha pasado muy poco	Me pasa frecuentemente	Me pasa mucho
1 y 2	<ul style="list-style-type: none"> *Dificultad para concentrarse *Sentimiento de agotamiento físico *Sentimiento de impotencia *Aburrimiento excesivo *Impaciencia *Dificultad para comunicar sus pensamientos *Dificultad para expresar sus emociones *Sensación de baja autoestima *Faltas al trabajo *Retardos al trabajo 		<ul style="list-style-type: none"> *Sensación de bajo rendimiento laboral *Sensación de poco reconocimiento laboral
3 y 4	<ul style="list-style-type: none"> *Sentimiento de impotencia *Nerviosismo Excesivo *Aburrimiento Excesivo *Arranques de ira *Impaciencia *Intolerancia *Irritabilidad *Dificultad para expresar sus emociones *Sensación de bajo rendimiento laboral *Sensación de baja autoestima 	<ul style="list-style-type: none"> *Sentimiento de agotamiento físico *Sentimiento de agotamiento mental *Sensación de poco reconocimiento laboral 	
5 y 6	<ul style="list-style-type: none"> *Dificultad para concentrarse *Sentimiento de agotamiento físico *Sentimiento de agotamiento mental *Reacciones Agresivas *Impaciencia *Intolerancia *Irritabilidad *Dificultad para comunicar sus pensamientos *Dificultad para expresar sus emociones *Sensación de poco reconocimiento laboral *Retardos en el trabajo 		

Burn out			
Código numérico	Me ha pasado muy poco	Me pasa frecuentemente	Me pasa mucho
7 y 8	<ul style="list-style-type: none"> *Dificultad para concentrarse *Sentimiento de agotamiento físico *Sentimiento de agotamiento mental *Impaciencia *Intolerancia *Irritabilidad *Sensación de bajo rendimiento laboral *Faltas al trabajo *Nerviosismo Excesivo *Reacciones Agresivas *Impaciencia 	*Nerviosismo excesivo	<ul style="list-style-type: none"> *Dificultad para concentrarse *Sentimiento de agotamiento físico *Sentimiento de agotamiento mental *Sentimiento de impotencia *Aburrimiento Excesivo *Intolerancia *Irritabilidad
9 y 10	<ul style="list-style-type: none"> *Dificultad para comunicar sus pensamientos *Dificultad para expresar sus emociones *Sensación de bajo rendimiento laboral *Sensación de poco reconocimiento laboral *Dificultad para concentrarse *Sentimiento de agotamiento físico *Sentimiento de agotamiento mental *Nerviosismo Excesivo *Sensación de bajo rendimiento laboral *Sensación de poco reconocimiento laboral 	*Sentimiento de impotencia	Faltas al trabajo
11 y 12	<ul style="list-style-type: none"> *Dificultad para concentrarse *Sentimiento de agotamiento físico *Sentimiento de agotamiento mental *Nerviosismo Excesivo *Sensación de bajo rendimiento laboral *Sensación de poco reconocimiento laboral 		
Conclusión general	Regularmente se sienten fatigados, con bajo rendimiento laboral, poco reconocimiento laboral pero son solo la mitad de la población, el resto afirma que casi nunca le ocurre ningún síntoma de burn out, más bien reflejan cansancio físico.		

TAG y estrés			
Código numérico	Afirmaciones	Desde los últimos seis meses	Interfieren en el rendimiento laboral
1 y 2	No logro conciliar el sueño o no descanso lo suficiente	Si	Si
3 y 4	Me siento fatigado	Si	Si
5 y 6			
7 y 8	*tengo muchas actividades y acontecimientos que resolver, y esto me genera mucha ansiedad y preocupación durante todo el día	Si	No
	*Me cuesta trabajo concentrarme al cien por ciento en mis actividades		
	*Todo el tiempo estoy inquieto por una razón		
	*No logro conciliar el sueño o no descanso lo suficiente		
9 y 10	*Tengo muchas actividades y acontecimientos que resolver, y esto me genera mucha ansiedad y preocupación durante todo el día.	Si	Si
	*Siento el cuerpo tenso mientras trabajo		
	*Me cuesta trabajo concentrarme al cien por ciento en mis actividades		
	*Me enojo con facilidad y me pongo irritable		
	*Todo el tiempo estoy inquieto por alguna razón		
	*No tengo mucha paciencia ante otras personas o situaciones que no puedo controlar		
*Me siento fatigado			
11 y 12	*No logro conciliar el sueño o no descanso lo suficiente	Si	Si
Conclusión general	No logro conciliar el sueño o no descanso lo suficiente	Si	Si
La mayoría (67%) de la población ha padecido síntomas de estrés y ansiedad durante los últimos seis meses, y se ha visto perjudicado en su rendimiento laboral, el 15% de la población los ha padecido pero no se ha visto afectado en su actividad laboral, mientras que el otro			

Agresividad							
Código numérico	Física	Verbal	Social	Directa o abierta	Indirecta o relacional	Hostil	Instrumental
1 y 2		Víctima por parte de sus jefes	Espectadora varias veces		Si	Si	
3 y 4							
5 y 6			Víctima: personal de su área hablando mal de él ejecutor: hablando mal de la persona que lo agredió antes espectador: escuchar hablar mal del personal			Duda	La misma persona que habla mal de él
7 y 8						Si, dos veces víctima	
9 y 10	Es que los compañeros creen que no tenemos empatía por su situación pero si por mi parte si me piden ayuda yo la doy	En lo personal desde mi niñez he padecido de obesidad y la gente no me respeta me insultan y se burlan de mi	La gente se siente frustrada cuando uno se supera y te trata de atacar y se va siempre a tus puntos más débiles	Siempre tengo problemas con gente que es más baja de estatura que yo	Te refieres al??? Uh mi la mayoría de la gente manifiesta su frustración a través de la agresión	Si pero es gente ignorante y fea lo tomo de quien viene	Nunca he visto una situación dentro de las instalaciones pero si en brindis de navidad siempre se pelean
11 y 12							
Conclusión general	El 33% de la población omitió su opinión en esta sección, el 16% de la población afirma haber vivido todos los tipos de agresión, y el 51% de la población han presenciado o vivido uno o dos espectros de la agresividad durante toda su estancia en la policía.						

Alta estima				
Código numérico	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1 y 2			*siempre satisfago mis necesidades y deseos *confió plenamente en mí para resolver mis problemas por mí mismo *veo todo lo positivo de las cosas *me expreso con tranquilidad *hablo de mis virtudes y defectos de forma honesta y directa *me siento natural y espontáneo	*Tengo respeto por mí mismo *me siento capaz de proveer de todo lo necesario a mi familia y a *Me siento feliz por estar vivo *Siento un profundo interés por la vida *Estoy abierto a nuevas posibilidades
3 y 4			*siempre satisfago mis necesidades y deseos *confió plenamente en mí para resolver mis problemas por mí mismo *veo todo lo positivo de las cosas *me siento natural y espontáneo *me siento capaz de proveer de todo lo necesario a mi familia y	*Tengo respeto por mí mismo *Me siento feliz por estar vivo *Siento un profundo interés por la vida *Estoy abierto a nuevas posibilidades *me expreso con
5 y 6		*Hablo de mis virtudes y defectos de forma honesta y directa	*siempre satisfago mis necesidades y deseos *confió plenamente en mí para resolver mis problemas por mí mismo *veo todo lo positivo de las cosas *me siento natural y espontáneo *me expreso con tranquilidad *Estoy abierto a nuevas	*Tengo respeto por mí mismo *Me siento feliz por estar vivo *Siento un profundo interés por la vida *me siento capaz de proveer de todo lo necesario a mi familia y a
7 y 8			*siempre satisfago mis necesidades y deseos *veo todo lo positivo de las cosas *me expreso con tranquilidad *me siento natural y espontáneo	*confió plenamente en mí para resolver mis problemas por mí *hablo de mis virtudes y defectos de forma honesta y directa *Tengo respeto por mí mismo *me siento capaz de proveer de todo lo necesario a mi familia y a *Me siento feliz por estar vivo *Siento un profundo interés por la vida *Estoy abierto a nuevas posibilidades

Alta estima				
Código numérico	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
9 y 10		*me expreso con tranquilidad	<p>*siempre satisfago mis necesidades y deseos</p> <p>*confió plenamente en mí para resolver mis problemas por mí</p> <p>*veo todo lo positivo de las cosas</p> <p>*hablo de mis virtudes y defectos de forma honesta y directa</p> <p>*me siento natural y espontáneo'</p> <p>*Tengo respeto por mí mismo</p> <p>*me siento capaz de proveer de todo lo necesario a mi familia y a</p> <p>*Me siento feliz por estar vivo</p> <p>*Siento un profundo interés por la vida</p> <p>*Estoy abierto a nuevas posibilidades</p>	<p>*veo todo lo positivo de las cosas</p> <p>*me expreso con tranquilidad</p> <p>*me siento natural y espontáneo</p> <p>*Tengo respeto por mí mismo</p> <p>*Me siento feliz por estar vivo</p> <p>*Siento un profundo interés por la vida</p> <p>*Estoy abierto a nuevas posibilidades</p>
11			<p>*hablo de mis virtudes y defectos de forma honesta y directa</p> <p>*me siento capaz de proveer de todo lo necesario a mi familia y a mi</p> <p>*siempre satisfago mis necesidades y deseos</p>	<p>*confió plenamente en mí para resolver mis problemas por mí</p> <p>*veo todo lo positivo de las cosas</p> <p>*me expreso con tranquilidad</p> <p>*me siento natural y espontáneo</p> <p>*Tengo respeto por mí mismo</p> <p>*Me siento feliz por estar vivo</p> <p>*Siento un profundo interés por la vida</p> <p>*Estoy abierto a nuevas posibilidades</p>
12			<p>*hablo de mis virtudes y defectos de forma honesta y directa</p>	<p>*siempre satisfago mis necesidades y deseos</p> <p>*veo todo lo positivo de las cosas</p> <p>*me expreso con tranquilidad</p> <p>*me siento natural y espontáneo</p> <p>*Tengo respeto por mí mismo</p> <p>*me siento capaz de proveer de todo lo necesario a mi familia y a</p> <p>*Me siento feliz por estar vivo</p> <p>*Siento un profundo interés por la vida</p> <p>*Estoy abierto a nuevas posibilidades</p>
Conclusión general	Todos refieren tener un alta autoestima			

Baja estima				
Código numérico	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1 y 2	*Cuando pienso alguna cosa sobre mi cuerpo o apariencia es imposible hacerme cambiar de	*A mí todo me sale mal o nunca tengo suerte	*Nunca me pasa algo bueno *La gente a mí alrededor siempre me hace críticas, me lanza indirectas, me ofende y me juzga	
	*Las cosas significativas de mi vida son malas	*Siempre me siento culpable de las cosas que ocurren a mi alrededor		
		*Siempre que pienso de más alguna situación terminé sufriendo mucho		
3		*A mí todo me sale mal o nunca tengo suerte		
	*Las cosas significativas de mi vida son malas *Siempre me siento culpable de las cosas que ocurren a mi alrededor	*Cuando pienso alguna cosa sobre mi cuerpo o apariencia es imposible hacerme cambiar de opinión		
	*Siempre que pienso de más alguna situación *La gente a mí alrededor siempre me hace críticas,			
4 y 5	*Las cosas significativas de mi vida son malas *Siempre que pienso de más alguna situación *La gente a mí alrededor siempre me hace críticas, *Cuando pienso alguna cosa sobre mi cuerpo o	*Nunca me pasa algo bueno		

Baja estima				
Código numérico	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
6 y 7	<p>*Las cosas significativas de mi vida son malas</p> <p>*Nunca me pasa algo bueno</p>	<p>*Las cosas significativas de mi vida son malas</p> <p>*Siempre me siento culpable de las cosas que ocurren a mi alrededor</p> <p>*Siempre que pienso de más alguna situación terminé sufriendo mucho</p> <p>*La gente a mi alrededor siempre me hace críticas, me lanza indirectas, me ofende y me juzga</p> <p>*cuando pienso alguna cosa sobre mi cuerpo o apariencia es imposible hacerme cambiar de opinión</p>	<p>*Cuando pienso alguna cosa sobre mi cuerpo o apariencia es</p> <p>*Nunca me pasa algo bueno</p>	
8 y 9	<p>*A mí todo me sale mal o nunca tengo suerte</p>			
10 y 11	<p>*las cosas significativas de mi vida son malas</p> <p>*Siempre me siento culpable de las cosas que</p> <p>*Siempre que pienso de más alguna situación</p> <p>*Nunca me pasa algo bueno</p> <p>*La gente a mi alrededor siempre me hace críticas,</p> <p>*las cosas significativas de mi vida son malas</p> <p>*Siempre me siento culpable de las cosas que</p> <p>*Siempre que pienso de más alguna situación</p> <p>*Nunca me pasa algo bueno</p> <p>*La gente a mi alrededor siempre me hace críticas,</p> <p>*A mí todo me sale mal o nunca tengo suerte</p> <p>*cuando pienso alguna cosa sobre mi cuerpo o</p>	<p>*A mí todo me sale mal o nunca tengo suerte</p>	<p>*Cuando pienso alguna cosa sobre mi cuerpo o apariencia es imposible hacerme cambiar de opinión</p>	
12				
Conclusión general	Nadie refiere tener baja autoestima, únicamente mencionan que algunas ocasiones se sienten un poco tristes por su físico, o por su mala suerte.			

En conclusión este cuestionario nos arrojó mayormente estrés y ansiedad, por lo que decidí enfocar en estos trastornos los cuestionarios proyectivos que usare en las siguientes pruebas, siendo el mismo caso por lo que también incluí burnout y depresión.

TEST ESPECÍFICOS

Estos tres grupos de test aplicados, tienen la finalidad de ver de una forma más cuantitativa el problema que atañe a la institución y a los elementos federales. El diseño de estos fue pensado en pruebas de autoevaluación ya que por los tiempos en que pueden realizarlos, es más cómodo para ellos llevarlos a casa y de este modo no pierden veracidad. También pensando en los resultados decidí que fuesen tres de cada uno, para evaluar el mismo factor desde diferentes aspectos teóricos.

Agrupe tres test para uno de los campos a analizar, que cuadraban para la población con la que estoy trabajando, adultos, en actividad laboral; los entregue a los participantes voluntarios, les di las especificaciones y les pedí que me los devolvieran al día siguiente.

El primero en entregarse es el documento con los tres test de burn out.

Sujeto	Estrés en el trabajo	Cuestionario Breve de Burnout	Maslach
1	no aplica	no aplica	/
2	no aplica	no aplica	no aplica
3	no aplica	no aplica	no aplica
4	estrés	estrés nivel medio	/
5	no aplica	no aplica	no aplica
6	no aplica	1 nivel	no aplica
7	no aplica	no aplica	no aplica
8	no aplica	no aplica	no aplica
9	no aplica	no aplica	no aplica
10	no aplica	no aplica	no aplica
11	no aplica	no aplica	no aplica
12	no aplica	no aplica	no aplica

Los resultados fueron tajantes, prácticamente el 83% de los participantes demostraron no tener NINGUN rasgo de burnout, y tan solo el 17% indico no poseer más que mínimos malestares ocasionales, relacionados con este síndrome.

El siguiente documento que entregue es el de ansiedad, donde de igual forma se encuentran test distintos, uno de ellos, incluye dos resultados, de rasgo y estado. A continuación los hallazgos.

Sujeto	Cattel	Spielberger		Beck
		Rasgo	Estado	
1	no aplica	media	alta	no aplica
2	no aplica	bajo	alta	no aplica
3	no aplica	bajo	medio	no aplica
4	no aplica	media	alta	no aplica
5	no aplica	bajo	alta	no aplica
6	no aplica	media	alta	no aplica
7	no aplica	bajo	alta	no aplica
8	no aplica	media	alta	no aplica
9	no aplica	bajo	medio	no aplica
10	no aplica	media	alta	no aplica
11	no aplica	media	alta	no aplica
12	no aplica	bajo	medio	no aplica

En esta ocasión el cien por ciento de los resultados tanto en el test de Cattel como el inventario de Beck, señalan una nula aparición de síntomas, y en cuanto a estado y rango el rasgo es más inclinado a medio y bajo, que significa prácticamente sin la patología, pero si con rasgos de ella adheridos a la personalidad. Y respecto al estado está más inclinado a alta, es decir, que su estado actual atraviesa por síntomas de ansiedad no permanentes.

El ultimo y tercer documento incluye tres test de depresión, donde uno de ellos al igual que en ansiedad, incluye uno que arroja dos resultados, rasgo y estado. Los resultados fueron los siguientes.

Sujeto	Idere		Beck	Zung y Conde
	Estado	Rasgo		
1	medio	bajo	no depresión	depresión leve
2	medio	bajo	muy bajo/ no aplica	no depresión
3	medio	medio	no depresión	depresión leve
4				
5	alto	bajo	no depresión	depresión moderada (neurótica media)
6	medio	bajo	muy bajo/ no aplica	no aplica
7	medio	bajo	no depresión	depresión leve
8	alto	medio	no depresión	depresión leve
9	medio	medio	muy bajo/ no aplica	no aplica
10	alto	bajo	depresión leve	no aplica
11				
12	medio	bajo	muy bajo/ no aplica	no depresión

Este test sorpresivamente arrojó más resultados positivos que los anteriores, salvo que dos participantes prefirieron no aplicar este test. A pesar de haber obtenido más resultados positivos, el promedio es nivel medio o bajo de depresión por lo que no se considera grave.

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

La finalidad de este instrumento es a través de un método más empático, humano y de contacto íntimo conocer desde sus propias palabras las condiciones en las que trabajan, como les hace sentir, y que viven día con día al ser parte de una institución como la PF. Se realizó una entrevista de 45 min aproximadamente a cada participante, y se seleccionaron fragmentos específicos de cada una que sirven para identificar rasgos similares entre ellos. Estas entrevistas se realizaron en una oficina, algunas veces se movilizaron emociones de los participantes, hubo un proceso catártico en varias entrevistas y de manera inesperada fue terapéutico.

A partir de 6 entrevistas transcritas, y 8 realizadas en total, se indago en las condiciones laborales, los sentimientos que generan estas condiciones y el impacto que tienen estas emociones en su desempeño laboral, lo que dio como resultado muchas coincidencias en los discursos, tanto en nuestros temas centrales como en otros que arrojaron las propias entrevistas, como lo son el acoso, la corrupción y la ineficacia de las pruebas de confianza. Me di a la tarea de citar aquellas frases específicas que expresan los tópicos que se encontraron, y desarrollarlos en un solo texto, para poder inferir la importancia que en sus experiencias como policías federales tienen todos estos temas y de qué manera les condiciona.

Dentro de todos los tópicos comunes encontrados, relevantes durante las entrevistas, el sedentarismo al que se encuentran sometidos es uno de los factores más comunes en su experiencia laboral, causante de varias de sus inconformidades, y detonante de algunos otros problemas, como lo son la baja de productividad, la poca organización y falta de logística, el mal carácter entre otros.

Por una parte se encuentra en el discurso, repetidas ocasiones, lo aburrido y tedioso que puede llegar a ser, repetir la misma actividad todo el tiempo: “*No me gusta, me es pesado, porque solo es estar capturando, capturando, capturando... ya es lo mismo, se me hace tedioso y no es como bueno para mí*” (06) “*le dijo a Madeleine “tengo sueño” (Simula bostezo) Ivonne: “hay tengo sueño” “Hay estoy bien cansada” O sea, ¿no? Te lo juro... y es muy común escuchar eso.*” (08) describen su trabajo como aburrido y requieren buscar

medios alternos para quitar el tedio que ocasiona ser tan monótono. *“Aburrida, aburrida... tengo que poner música para que me inspire, digamos o algo así, para poder seguir trabajando porque si no es como pesado” (06)* *“yo creo que, por la mala energía, me absorben mi aura está muy transparente, no sé... me da un chin... de sueño; yo creo que a todos, he, o sea, a todos... Como que a lo mejor ya es la monotonía” (07)*. El sueño, la flojera, el cansancio son cuestiones que se ven todos los días, en todas las personas que laboran en la misma oficina. Todas estas, se encuentran dentro de las características de aquellas personas que sufren **burn out**.

Y por otra parte afirman que muchas veces se quedan sin actividades por mucho tiempo, principalmente con la transición a la guardia nacional, y el tiempo que no tienen una verdadera actividad, aparte de sentirse improductivos, es tiempo desperdiciado y muy aburrido. Es bien sabido por todos que cuando no hay mucho que hacer, se puede pasar el tiempo de cualquier forma, es decir, a pesar de no tener muchas actividades, el tiempo de la jornada se permanece dentro de la institución y generalmente dentro de la oficina “por si se requiere”.

*“Siento que aquí estamos como que estancados cada uno, como que, si estamos aquí porque nos conviene, porque tenemos prestaciones, por muchas cosas, pero nada más... Porque ahorita hay un ambiente que todo está como que parado, no hay trabajo, te aburres, y ya no sabes ni que, ya me cansé de ver las noticias, el teléfono, acá, allá y este... ¡híjole! Ya me eché como 10 sueños y ya desperté y como que el reloj sigue... avanzó dos minutos... a lo mejor si estuviera un poquito más dinámica yo creo que si... más motivador el hecho de que sabes que llegas y dices que me tengo que apurar porque tengo que entregar, un ejemplo, mi reporte, lo que hice hoy y esto y lo otro y saque esto y saque lo otro y este... y voy a entregarlo, eso, porque aquí realmente no entrego nada, ¡nada! **Me siento como un florero que esta adornando ahí la mesa” (07)***

Desde su narrativa, el trabajo que llevan a cabo carece de estructura pues, cuando tienen actividades son siempre las mismas, y cuando no tienen actividades, no hay nada que

hacer, en general todo el tiempo están aburridos, tanto con carga de trabajo o sin ella, también comentan que siempre están dentro de la oficina, a pesar de tener la libertad de moverse por la institución, pero no acostumbran hacerlo. La razón sugiere ser la misma apatía que tienen de estar ahí, pues el estar aburridos genera que no tengan ganas de hacer ejercicio, y hacer uso del resto de las instalaciones.

El hecho de que no les den actividades al nivel de sus capacidades también reduce los niveles de autoestima, el sentirse inservible, un adorno, poco reconocido, poco solicitado, que pasa desapercibido refleja el enfoque que tienen ellos mismos de su labor en la oficina, a pesar de que también en el discurso se percibe que están inconformes con ellos y desean motivantes para presentar mejores resultados. Esto también es muy común en el **burn out**.

Un motivo muy fuerte para que a pesar de no sentirse cómodos trabajando en la oficina o no estar satisfechos con las actividades que realizan es la familia, puesto que no quieren ponerse en riesgo para no dejar desprotegidos a sus seres queridos, si los cambiasen de estado, o los colocaran en las calles, estarían más lejos y propensos a accidentes, cosa que prefieren evitar. *“Yo creo que estas mejor de administrativo a estarte exponiendo ¿no? porque tienes familia y alguien te espera en casa” (3).*

Otras problemáticas muy mencionadas en los discursos son, la falta de trabajo en equipo, las preferencias, amiguismos y favoritismos, el acoso laboral, el acoso en general, abuso de poder de los jefes, inmunidad, inequidad, falta de capacitaciones, falta de reconocimiento, falta de asesoría legal en caso de acoso y falta de tiempo para la vida fuera del trabajo.

Todo el tiempo se menciona que a pesar de haber personas agradables en otras áreas, en esta específicamente no existe un compañerismo, nadie trabaja en equipo y los jefes solo usan el trabajo de los otros sin dar reconocimiento más que a sus allegados, esto genera bajo rendimiento, ya que desmotiva el hecho de esforzarte mucho y no ser reconocido, que no te asciendan de puesto o le den méritos a alguien más por tu trabajo, al preguntarles si conocen las causas del rendimiento de su área recibí respuestas como *“Pues bajo rendimiento, podría ser hasta la corrupción diría López Obrador, si, finalmente así es, porque yo vengo por lo mío no por el trabajo en equipo o lo que conlleva trabajar en una institución” (06)*

Y refiriéndose a la manera en que se ganan los puestos en la institución *“Para concursar no sé no debes de tener, no sé, faltas... este... omisiones, cosas así, yo creo que sería bien motivante ¿no? porque dirías no, si me voy a esmerar, pero pues así creo que no hay mucha motivación, creo que cada uno se esfuerza como puede y quiere ¿no?”*(07) y con esto confirman que al no recibir nada por un mejor trabajo y mayor esfuerzo, no tienen razones verdaderas para hacerlo. *“Mi trabajo me gusta, lo que no me gusta es que en ocasiones no ha sido reconocido”* (03) es una frase que se escuchó en todas las entrevistas, y la falta de reconocimiento genera **baja autoestima, bajo desempeño**, molestia, enojo, frustración, y esta dinámica de poco esfuerzo, rivalidad entre compañeros, rencor hacia los superiores... claramente vemos como el **burn out** es prácticamente el estilo de trabajo.

A pesar de esta poca actividad en ocasiones, los horarios siguen siendo estrictos, algunos tienen jornadas de 9 a 9, algunos de menos tiempo, pero a todos les parece demasiado tiempo en comparación con la cantidad de trabajo que realizan y más en comparación, con las cosas en las que aprovecharían ese tiempo, como en sus familias, sus casas, su salud, su diversión... *“A veces tienes que poner tu vida en una balanza, crecer profesionalmente o por ejemplo yo atender a mi hijo que es pequeño... entonces tienes que equilibrar, tener un trabajo que te dé la posibilidad de llevar una vida a lo mejor no con lujos pero sí con cierta comodidad pero también no dejar esa parte de ser mamá y de estar al pendiente de tu hijo”* (08)

Esta balanza de la que nos habla, es una constante en la vida de los pf, pues a menudo renuncian a otros empleos, estudios, familia, matrimonio, la comodidad de dormir en casa, su calidad de sueño, su salud, sus amigos, hasta el permitir que les falten al respeto, por no perder su estabilidad económica, todo esto conlleva una **mala calidad de vida**, y pensamientos **estresantes** al tener que elegir constantemente. *“no tienes la certeza que te van a dejar en la ciudad, hay unidades afuera y ahí vuelvo a lo mismo, mi hijo... me lo puedo yo llevar, ¿pero quién lo va a cuidar?”* (08)

Estas horas que se están dentro de la oficina se viven con **acoso laboral** ya que se les mantiene observados todo el tiempo, la institución como dice Castoriadis, es quien controla las relaciones dentro de ella, y por tanto los mandos superiores no dejan actuar a los

menores sin estar enterados de sus actividades, *“un poco de acoso laboral, porque prácticamente no puedes ir ni levantarte al baño sin que los superiores tengan que estar al tanto de la situación”*(3) *“no nos dejaba hablar con nadie, o sea, era unidad que decía “si vas al baño, vas al baño y regresas” pero no podías estar platicando o interactuar con nadie”* (12) la sensación de estar todo el tiempo observado es una **dinámica de poder** que mantiene sometido al sujeto, y lo condiciona, sin contar que también vuelve al sujeto más propenso a los **sentimientos negativos** y al **sufrimiento psíquico**.

Vemos dentro de la dinámica que se establece con los jefes, **abusos de poder** por medio del acoso, las amenazas, los malos tratos y los entrevistados nos narran varias de sus experiencias donde describen cómo algunos jefes han hecho uso de su autoridad y su capacidad de hacerles las labores más difíciles, para que cedan ante sus acosos sexuales, a realizarles sus trabajos, o simplemente por no tener buen lazo de amistad. *“Esta institución está muy mal en eso, porque fuera de que pongan sus propagandas de la equidad yo creo que si se tiene que hacer algo más arriba de esto, le falta mucho, le falta porque aparte uno tiene la culpa porque no se anima a hacer las quejas”*(12)

Las medidas que toma la institución para solucionar las problemáticas de abuso de poder, son inservibles para la realidad que se vive pues solo hacen carteles y se dan pláticas, pero no parecen ser suficientes para motivar a los trabajadores a hacer visibles sus problemas, debido a que es muy difícil que sean atendidos, y que los protejan de las posibles repercusiones de sus acusaciones. *“La institución le hace falta mucho... no hay un centro de asesoría real para lo de las mujeres o para los hombres porque también he sabido que hay hombres que los acosan entonces de nada te sirve que sepas que los acosan, que hay un lugar donde te escuchan cuando no hay un lugar donde tú puedas ir y contar y que te digan cómo hacer hasta un trámite o que te digan cómo hacer el oficio como mil cosas”* (12)

Dentro de las narrativas anteriormente descritas, encontramos rasgos de favoritismo y el daño que ocasionan estas socializaciones dentro de la institución, ya que abarcan, tanto como la pérdida de interés por aquellos a quienes no tienen “palancas” y por lo tanto no tienen forma de ser promovidos por sus méritos, la corrupción pues varias veces se

menciona que los jefes no merecen sus puestos ya que no están capacitados para ellos y se les fue otorgado por “amiguismos”. De igual forma se destaca la inmunidad de algunos personajes al estar “muy bien colocados” y tener gente en el poder que los respalde, en sus actos inapropiados como acosar a quienes están a su cargo, tratarlos mal, ser agresivo etc.

Muchos de los discursos narran experiencias afirmando que cada persona con autoridad tiene a su cargo personas a las que les da beneficios basándose en su amistad o preferencia, y normalmente al resto los tratan de forma menos grata. *“Aquí todo se mueve así por medio de “amiguismos”, pero no realmente porque se fijen en tus capacidades, sean al azar o que ahora voy a ver a fulanito, no es por tus capacidades, sino por “amiguismo”, por palanca, por eso”* (07) Refiriéndose a su jefe actual:

“Tiene sus favoritos, tiene sus personas favoritas, como que hay unas personas que hacen algo.... No sé, algo indebido y no les dicen nada, dicen ha pues no pasa nada ¿no? pero hay otra persona hace algo y se le va con todo.” (07) *“Él dice a sus mandos y checa a fulano, checa a zutano, haz esto, ya lo tiene checado, ha pero tu si te puedes largar cuando quieras, pero tu si te puedes andar vagando por donde quieras, pero tus si puedes salir al cajero, tu si puedes salir a los puestecitos que ponen, tu si puedes.... O todos coludos o todos rabones, “no es que yo soy parejo” ¡no es cierto! No es cierto”* (01)

Al ser principalmente mujeres las que trabajan en esta área, hacen de conocimiento general el hecho de asumir el intercambio sexual con sus jefes, como forma de obtener beneficios, *“a lo mejor tendría que venir a darle de besos, ¿no? (ríe) así se mueve esto, o esperarlo allá afuera para llevarlo a su departamento”* (07) *“Si tu cometías un error, ha, si te regañaban, pero la que era la novia de asuntos per jurídicos y perdió documentación, ellos no le hacían nada, entonces todo eso me empezó a hartar”* (08) *“Como que a ellas las dejaba hacer lo que quisieran, de “ah, sí vayan...” pero la que se llevaba la friega era yo, entonces como que yo me enojaba... y me ponía más cosas entonces era como el cuento de nunca acabar”* (06) *“ay muchas plazas, hay niveles pero pues también tienes que estar*

consciente que las plazas y todo eso es para la gente que viene con los jefes , que son sus novias, sus amantes, sus amigos, etcétera, etcétera” (08).

También, los juicios de valor son presentes todo el tiempo, ya que a aquellas personas que sucumben en tomar estas preferencias a su favor, son juzgadas con adjetivos tales como “holgazanes, abusivos, manchados, fáciles, sin moral... etc. Todo esto es un causante primordial de **burn out, de baja autoestima, estrés y mal humor**, someter a los sujetos a estas dinámicas incorruptibles de poder, al verse incapaces de cambiar su lugar en la institución pese a su esfuerzo y dedicación, muchos buscan encajar y volverse el favorito, y muchos otros se desaniman y se molestan, haciéndoles a ambos casos, pasar una mala experiencia. *“Luego hay preferencias de que uno está trabajando bien, tratando de buscar algo mejor y... llegan personas que van entrando, son amigas de los jefes y situaciones así y lejos de que a ti te promuevan para un cargo mejor, bueno, se lo entregan a otra persona que siendo amigo o conocido de los jefes” (03)*

El desánimo que causan estos eventos, genera una baja en el **rendimiento laboral**. La inequidad de estas situaciones, y el conflicto político del que derivan, es decir, la corrupción bajo la que se llevan a cabo, también impide el crecimiento de la institución misma, ya que no es dirigida por personas realmente capacitadas o merecedoras del puesto, y existen muchas sillas ocupadas por personas que lejos de aportar algo positivo y entregar resultados a favor de la institución, la mantienen estancada y en retroceso, pero esta problemática no es solo de los jefes, sino de los mismos subordinados que reciben y buscan estos favoritismos, es un círculo vicioso; en las entrevistas muchos de los discursos eran dobles, pues al quejarse de estas injusticias, proponían que se eliminaran estos favoritismos para así, tener un mejor desenvolvimiento de todos los elementos.

“Entonces yo digo que no es parejo, creo yo que debe de ser parejo para todos y empezando por poner uno el ejemplo, para empezar predicar con el ejemplo” (07) pero al mismo tiempo en otro momento de las entrevistas estos mismos personajes hacen mención de aquellas ocasiones en que ellos se han visto beneficiados por ciertas amistades que tienen dentro de las instalaciones, la institución o del gobierno; lo cual se vuelve incluso contradictorio, pues ellos vienen siendo también parte del problema que tanto los perjudica.

“Yo tengo una conocida aquí, bueno no aquí, en la fiscalía actualmente, se llama Laura entonces ella me... yo le dije “ah, mira que me hablaron” no sé qué, ya nada más échame la mano para acomodarme y ya me dijo que sí” (07) “Entonces pues sí he tenido la fortuna que me han tocado buenos mandos, gente que me ha apoyado en muchos sentidos” (01)

Respecto a situaciones narradas por ellas mismos, las acciones de sus jefes que los favorecen, no son aparentes injusticias sino “favores” *““Nada más te doy tu cambio por la relación que tengo con...” y me firmó mi cambio” (08) “no acostumbro así como ayudar solo determinada gente pero vete, si quieres nada mas no le digas que yo te mande”” (08)* Estas experiencias se cuentan desde la panorámica donde estas personas se ven a sí mismas como víctimas de la situación y requieren el apoyo de sus superiores, pero, en ningún momento mencionan las repercusiones que estas ayudas pueden traer en sus compañeros. Se reafirma la **falta de compañerismo** y la visión **egocéntrica** de la que se habla al principio, ya que, la misma situación se narra diferente, dependiendo si eres beneficiario o no.

Se tocaron temas delicados como lo son la corrupción y el acoso, tanto en el mal uso de la autoridad para asignar puestos, y por lo tanto desemplear o entorpecer la labor de otros trabajadores como que en las narrativas de algunas personas entrevistadas, principalmente mujeres, se encuentran relatos de situaciones en las que algunos de sus jefes pusieron en riesgo su integridad como personas, las agredieron a tal grado de requerir recurrir a las autoridades, pero con miedo, puesto que algunos mandos se saben inmunes pues, tienen contactos con poder sobre la institución. *“A todos les iba a quitar sus direcciones y sus PF17 pero que no quería que nadie de la pecera se enterara porque todas esas plazas iban a ser para la gente que venía de seguridad privada que eran ellos” (12)*

Los entrevistados nos confían testimonios que difícilmente hacen saber a sus superiores por temor a represalias, porque saben que no tiene caso gastar tiempo en ello, o porque no saben a quién acudir o cómo hacerlo. *“Nos dijo “por mi forma de ser ni se preocupen ni se vayan a quejar con los mandos, he” porque la jefa Chabela, no sé si la conociste, era del bando, no lo iban a tocar, eran sus cercanos, entonces me dice ni se vayan a quejar con ella, porque ella ya sabe cómo soy y ya me conoce entonces a ustedes ni los va a pelar y*

sí” (12) Esta y muchas amenazas más son las que han sufrido estos servidores públicos dentro de la misma institución según nos exponen en su discurso, sin embargo, a pesar de laborar dentro de una institución que tiene como objetivo proteger a la ciudadanía, son personas que se sienten inseguras al laborar con mandos que abusan de su autoridad y les agreden, física, sexual, emocional y laboralmente.

Discursos donde se narran episodios de violencia, acoso y hostigamiento sexual, como estos, se escuchan durante todas las entrevistas pues está normalizado el hecho de que los amigos y las parejas sentimentales de los jefes tienen incluso autoridad con sus iguales (en cuanto a rango o puesto) y no hay nada que se pueda hacer al respecto pues, no se le puede ganar a un jefe y prefieren en todo caso, no poner en riesgo su puesto. *“Se quería pasar de listo con una compañera... Estaban acosando a esta niña, le pusieron un arresto por una estupidez y le dicen que se iba a quedar con ellos después del arresto, o sea, se iba a quedar sola la terminal 2 con ella, ¿que iban a hacer? pues pasarse de listos, le mandaron fotos de su pene, de sus partes que accediera” (01).*

La comercialización de las relaciones afectivas tiene tal impacto en las condiciones laborales, que hay de dos caras, principalmente si eres mujer, ya que, si accedes a las demandas sexuales/afectivas de algún superior tienes beneficios y si no accedes, puedes tener repercusiones en tu contra. Así lo narran varias mujeres, contando experiencias personales, y que han visto en toda su trayectoria dentro de la PF.

“acoso también de hombres... había un compañero que cuando estaba en vialidad que rolaba los 3 turnos, me decía mmm... que si no andaba con él, le iba a decir a mi esposo, que lo iba a esperar en la salida, que ya sabía que me iba a recoger a las puertas del aeropuerto, ya todo mundo lo conocía, entonces que si no accedía a andar con él, le iba a decir cosas estúpidas, que me ponía mal, “díselo, a mí no me espantas”. También hubo otro compañero que estaba aquí en CONTEL que estaba en gestión, le entregue volante, era muy chistoso, siempre andábamos jugando pero bromas así chistosas y... agarra y me dice, entró a su oficina, le dejó el volante y me dice que “a ver que cuando nos íbamos al hotel”, “¿cómo?”, “sí que a ver cuándo te llevo al hotel”...el señor me puso en mal con el titular del aeropuerto, me decía que yo le entregaba los volantes en destiempo que siempre

se le pasaban los términos, entonces era un estarme defendiendo, de estarle entregando las cosas con tiempo que me estuviera sellando y firmando y todo, casi sacándole foto para que no me la voltearan, pero a raíz de eso ¿no? porque éramos súper amigos, pero ya después cuando nos mandan a terminal 2, pasa de que... el tipo era un perro caliente” (01)

“Se sentaba en el escritorio y me decía “hija, ponte a archivar ahí” así como si estuviera sucio y el sillón estaba grande y él se ponía así, (dramatización que simula mirada penetrante) se ponía a ver como estaba archivando, o sea, eso es acoso, se estaba pasando de listo y yo decía “okay, aguanta”(01) “Todos los fines de semana me dejaban de guardia y hubo un año completito, estuve trabajando fines de semana, no hubo un finfin y él me decía “si tú quieres un fin de semana libre, pues ya sabes” dije “no pues no quiero” y pues no y aparte los comentarios que hacía, como se hacía la tricotomía y que cosas así ¿no? cosas así como muy obscenas”(12) “Una compañera y hasta lloraba, te lo juro, “es que tu si logras cambiarte yo me voy a quedar y él la va a agarrar conmigo, si de por sí ya ves cómo es” y o sea, tenía como muy atemorizados a todos y fue muy feo” (12)

Todas estas escenas acompañadas siempre de amenazas cuando no se accedía a ellas, o cuando se intentaba notificar a las autoridades correspondientes para evitar que fuesen castigados por sus actitudes. *“le dije que ya me iba a ir bueno sino me da mi cambio pues “dentro y fuera yo te voy a seguir chingando” y luego así me dijo “sé dónde vive tu mamá, tu sobrina”” (12) “me decía “no pues en el río de los remedios... ahí pasan muchos cuerpos” o una vez un compañero me dijo, “no fíjate que cuidate mucho porque yo no soy de la idea de golpear a las mujeres, he”” (12) “mis compañeros los amenazaba, no quiero que le hablen, que le digan nada” (12) “les dijo que les iba a arrancar la cabeza ... y que él pensaba como la maña” (12)*

Este último caso en particular fue atendido por las autoridades, sin embargo, el proceso para que sucediera tardó más de seis años en comenzar, y a pesar de ello, la víctima vive con miedo de que pudiera tomar acciones en contra de ella o hacer reales sus amenazas, cuenta que para ella fue difícil saber qué hacer para poder acudir a donde pudieran ayudarla, y que aunque se sabe de muchos casos similares, ella es de las pocas que se atrevió a alzar la voz y señalar a su atacante, y aunque el éxito fue mínimo se siente bien de

haber podido hacer un poco de justicia. El resto de casos que se expusieron en las entrevistas no pasaron de la oficina, y algunas con suerte consiguieron cambios de áreas para no trabajar con sus agresores, cosa que les perjudica de manera directa pues son cambios a los que tienen que adaptarse y muchas veces les implica más tiempo de traslado, y menos tiempo para sus actividades cotidianas.

En todo esto podemos discernir la **violencia** que viven los policías dentro de su misma institución, la poca atención y seguimiento que se les da a estos casos, **el abuso de poder**, el **estrés** al que se someten al vivir con miedo todos los días, el desgaste emocional, miedo y todos los sentimientos negativos que esto deja en las víctimas. Evidentemente la **salud psicológica** de estas personas se ve terriblemente afectada y muy poco atendida.

Las víctimas hombres y mujeres que sufren de violencia de cualquier tipo dentro de la institución normalmente se silencian a base de miedo, el sometimiento de la institución es tan efectivo que no se quejan más que entre ellos y eso en pocas ocasiones, es más fácil que reflejen sus problemáticas de manera somática que de manera explícita, incluso los reportes que entregan sobre su experiencia en el trabajo intentan ser de alegría, felicidad, cuando están en realidad a veces atravesando crisis. *“aguantas, muchas, muchas cosas ¿no? y mis compañeros aguantaron igual muchas cosas, por hambre, por necesidad” (01)*

Muchas de las condiciones a las que se ven sometidos los policías federales son faltas graves a su integridad como personas, violaciones a sus derechos humanos y violencia. Algunos extractos de las inadecuadas formas de convivencia son las siguientes:

“disponen de ti como si no tuvieras vida, que te avisan de muchos cambios de la noche a la mañana como si tú los estuvieras esperando... todo lo toman como al contentillo del comisionado y así de “no fíjate que ya no quiero esto, pues ahora cámbiale” ¿no? y así digo, se me hace como que muy poco serio ese tipo de cosas, la mala organización que tienen para las decisiones ¿no? y que ahora tienes que venir a firmar no sé qué documento y lo tienes que hacer ya, y contéstame en 5 minutos... este... y estaban tus vacaciones, no pues ya se cancelan por esto, o sea, las malas decisiones de

que no consideran que eres un ser humano que tiene vida propia también”
(07)

De las más mencionadas también es la problemática del tiempo, ya que gracias a la mala logística que tienen siempre están a la espera de órdenes, de un día para otro, no tienen la certeza de nada, y a pesar de que sus horarios ya son extendidos, muchas veces se extienden aún más, teniendo el tiempo para hacer todas las actividades nunca son solicitadas con tiempo y forma y es la causa de que en ocasiones no tienen muchas labores y de pronto tienen una carga excesiva de trabajo. En muchas ocasiones no se tiene consideración del descanso que requieren tener, ni de las actividades que fuera de la institución tienen que desempeñar y muchas veces por demandas de este tipo, se ven perjudicados en otros ámbitos de sus vidas.

“como que buscan que las cosas se hagan muy bien pero a costa de tu salud, hasta cuestión física, porque cuando te citan a cierta hora temprana y realmente tienes que estar 4 o 5 horas después, digo como que eso sí está mal, hay que mejorar muchas cuestiones de logística” (03) “todo mundo me quería mangonear, me pusieron turnos pesados, me dieron el peor horario, me daban el horario de la noche, entonces estaba yo sola, entonces me tembló, me llovió, todo me paso” (07) “tuve trabajo de 12 horas y yo no... llego un momento que le dije oiga jefe es que tengo que terminar mi tesis, tengo que ir algunas veces, no, no, no... pasó el tiempo y ya no pude titularme tampoco, esas cosas que vas dejando y ya no vuelves a arreglar, da coraje, dices hay es que no era así” (12)

Nuevamente se recalca que estas mal pasadas y desconsideraciones siempre son canalizadas a las personas que menos lazos de amistad tenga con los jefes, a esto se suman las agresiones verbales, y físicas que muchas ocasiones los superiores o mismos compañeros ejercen en el trabajo. *“hay mucho abuso de poder, desgraciadamente hay mucho abuso de poder, desgraciadamente a la gente se le sube el poder, teniendo cargos o siendo el responsable de turno o teniendo más generación que otro, más antigüedad, si hay abuso o siendo hombre y mujer también hay abuso” (01)*

Las agresiones físicas cuando se requiere hacer ciertos ejercicios y los utilizan de castigos o más bien como diría Castoriadis, como una forma de someter, desde el cuerpo, torturando y ocasionando dolor excesivo para relegar a los subordinados y reafirmar la autoridad. *“la verdad que como a veces maltrataban a mi generación, se pasaban de listos con los hombres, los ponían a correr en el eco 5, el estacionamiento que estaba a un lado del aeropuerto, lloviendo, así los ponían a correr todas las medidas del aeropuerto” (01) “de espaldas me agarro “cuando yo digo una patada, es una patada” y te juro que eso sí para que veas no supe ni que hacer, porque en primera estaba de frente, sentí una vergüenza y un coraje” (12)*

Las agresiones verbales cuando con palabras o gritos ofenden a otros, para humillarlos, causando muchas veces desánimo, molestia, enojo y tristeza, un sinfín de **sentimientos negativos** que conllevan a **sufrimiento psicológico**: *“siempre estaba tratando de rebajarme ¿no? porque era mujer y a lo mejor porque tenía más estudios, no lo sé, pero ya después fue así como muy marcado y me molestaba y hacía cosas muy feas, hablaba de cosas muy obscenas, o sea no, en mal plan, dije “no, ya no quiero estar aquí”(12) “este señor si me llego a decir que era lo peor” (01) “De repente también era muy grosero con todo el personal... a todos nos decía que éramos bien pendejos, o sea, nos hablaba con muchos insultos” (12) “... no me dejaban firmar las listas” (08)*

El temperamento hostil de muchas personas dentro de la institución siempre tienen repercusiones en las relaciones sociales y también en las laborales, normalmente cuando las personas son consideradas conflictivas por los demás es por sus repetidas actitudes con los demás, y muy frecuentemente aquellos que tienen cierto grado de responsabilidad en un área, suelen manejarla con la misma intencionalidad de sus emociones, causando molestias en todos los policías que laboran con ese elemento.

“aquí me hicieron la vida imposible, Luis. El esposo de Karla, porque me quería mandar a operaciones a fuerza, porque él manejaba la plantilla yo ahí fue cuando lo conocí “¿qué haces de este lado?, ¿tú qué? ¿De dónde vienes?” esto, lo otro... pero aquí no dice, entonces te voy a mandar” (08)
“como el director general de zonas federales era bien histérico entre los

papeles lo agarro y lo rompió, entonces cuando se dio cuenta ya está roto, él me dijo que lo habían traspapelado pero yo supe después la verdad por alguien que estuvo ahí presente” (08)

Estas y otras tantas historias contadas son ejemplos de lo que se vive en la institución, si bien, no diariamente les ocurren cosas como estas a todos, por lo menos cada día a alguna persona, y a todos en algún momento o varios de su trayectoria les ha ocurrido, por lo que es una característica esencial de la vivencia de la PF desde dentro, que difícilmente se externa, a decir verdad, se mantiene muy interno. Observamos **miedo, sometimiento, interiorización de la violencia**, todo esto ocurre en casos de **burn out**. El encubrimiento por miedo, normalización, o por mantener el empleo, es una forma de control de la institución, que crea **psicotización** del sujeto, ya que lo orilla a mostrar una imagen que no representa del todo su realidad, se condiciona a ser parte de una pantalla de lo que políticamente es correcto sobre la institución independientemente de lo que la verdadera experiencia es.

Donde podemos ver reflejado esto es en las pruebas de control confianza, que son exámenes físicos (dentista, optometría, toxicología, salud general), psicométrica (psicométrico variado, entrevista psicológica, polígrafo) socioeconómico (economía, administración económica, donde vives, posesiones, identificación de voz, huellas dactilares) y Revisión de documentación; que sirven para acreditar tu aptitud y permanencia en la policía federal. Este tipo de exámenes se realizan con regularidad cada uno o dos años, dependiendo el sujeto o las circunstancias. Cuando se llevan a cabo estas pruebas, específicamente las de psicométrica, los trabajadores de la PF están acostumbrados a dar respuestas inclinadas a lo políticamente correcto, sin importar la veracidad de la información que se otorga, sino con el fin de responder de manera apropiada, lo que se espera saber de ellos. *“te preguntan si sabes de algo que está mal, pero no vas a decir “no pues sí, fíjate que sí”, pues te estas cuidando, estas al acecho de no caer, obvio, ¿no? pero pues... ellos dicen que, si son confiables” (07)*

Saben que hay preguntas diseñadas solo para que ellos se equivoquen o se contradigan, entonces el objetivo de las respuestas cambia, y no se tratan (desde lo práctico y desde la

experiencia de nuestros voluntarios) de responder la verdad, y de brindar información de su persona, sino de acertar a las respuestas correctas.

“debes tener mucho cuidado en lo que respondes, no me da miedo, pero si ser cuidadosa de lo que respondes porque, por ejemplo, simplemente te dice ¿te gustan los animales? Si, ¿te gusta ir de caza? Si, entonces no te gustan los animales, entonces tienes que ver lo que estás contestando... o sea, no caer en contradicción... por ejemplo ¿crees en lo sobrenatural? Sí yo sí lo creo, no le voy a decir si, van a decir esta pinche vieja está loca, o sea algo en lo que yo sí creo, pero no lo puedo yo sentar tengo que falsear en esa parte, o sea, van a decir esta vieja esta psiquiátrica, aunque tú lo creas ¿no?, ¿crees en la vida más allá de la muerte? Yo sí creo, sí yo le pongo eso van a decir esta vieja no es apta, o sea tienes que checar bien lo que contestas... aja, en ese tipo de respuestas pero de ahí en fuera, te acostumbras” (08)

Muchas veces estas respuestas estratégicamente pensadas, no ocultan alguna información que pudiese afectar los resultados de la prueba, ya que en lo que se suele mentir es en el estado anímico, en las condiciones de vida y laborales, que es donde en automático se dice siempre todo aquello más apegado a lo positivo, para no reflejar una imagen de incapacidad, y por lo tanto no perder el empleo, lo que tiene como consecuencia que no se hace mención de que la probable causa de un mal estado es la dinámica laboral misma. *“si se dan cuenta que uno anda sino estresado, cansado, te hacen preguntas de eso, ¿Cuántas horas dormiste? Si te sientes bien para presentar el examen... entonces si tal vez con el miedo de decir no, no me siento bien para presentar el examen, no lo vayan a tomar a mal, este... pues no sería cuestión de chin, estoy ocultando algo, sino porque ni físicamente ni anímicamente estas al 100%” (03)* El miedo que genera el ser evaluado como no apto es evidentemente un causante de burn out pues con tal de permanecer en su empleo, resisten condiciones desfavorables y además las ocultan. Puesto que si la institución es acusada de mucho abuso o exigencia, lejos de buscar un cambio en la estructura se tiene la creencia de que se considera no apto al que presenta la queja, y se le destituye de su puesto.

También la forma en que están diseñadas estas pruebas, orillan a aquel que las responde a sostener su palabra ante el ideal, puesto que son direccionadas preguntas muy inquisitivas, y con métodos de presión, muy basados en sometimiento. *Pues a veces si presionada más que... de todos los exámenes el que más me da presión y me consterna es el polígrafo porque es tanto dice y dice... bueno yo me he tardado hasta 4 horas en el polígrafo y al final para que te acaben diciendo por ejemplo, la última vez hasta me dijeron “tú perteneces a la delincuencia organizada”, “tú les das información...” (08)* Tratan a las personas como si fueran delincuentes reales, y esto genera pánico, y deriva en psicosis, con una primera experiencia, decides simplemente responder todo lo positivo para que no usen ninguna de tus palabras en tu contra, esto sin duda es abuso de poder, genera ansiedad, psicosis colectiva, y al mismo tiempo un mal funcionamiento de las pruebas pues pierden toda eficacia para lo que están diseñadas.

Los mismos policías son conscientes de que la veracidad de estas pruebas es nula, pero les genera miedo y no son actividades agradables en ningún modo. Las consideran excesivas y sin razón de ser, puesto que la justificación para realizarlas es que se requiere saber si el policía es apto para laborar, pero todos terminan diciendo cosas políticamente correctas para no poner en riesgo su empleo. *“Pienso que los exámenes de confianza no sirven, porque pues... pienso que hacen como que filtros pero esos filtros no sirven de nada, yo, yo, yo lo que considero es que sentar a una persona y hacerle todos esos exámenes y.. y... y.... tu psicólogo sentarte ahí y anotar cosas, no se puede conocer a una persona con una simple entrevista y dar una opinión en general, a lo mejor con unos dibujos puedes conocer ciertos rasgos de la persona, pero no completamente” (08)*

Y si las pruebas fallan en su propósito, nuevamente sale a relucir la corrupción, dado que no solo existe la falla metódica, ya que lo que se dice es lo que conviene para guardar una buena apariencia, sino que los personajes que delinquen dentro de la institución también burlan estos exámenes de forma que, a pesar de que están diseñados originalmente para detectar este tipo de anomalías en la institución, no sirven para ello, y la delincuencia sigue existiendo.

“no hay mucha transparencia, que hasta en esos niveles también hay corrupción, que también hay favoritismo, que he estado en cursos yo de... por ejemplo, en el pasado que fue de anticorrupción había mucha gente ahí que venía ahí de... Varsovia, entonces ellos decían, bueno, nos estuvieron platicando, relatando, que ahí en Varsovia siempre se les atiende a los jefes primero... que ellos primero necesitan saber si tiene cargo y si es un jefe, pues pásale primero ¿no? hasta ahí hay ese tipo de.. de este... de cosas ¿no? creo yo no son tan confiables y creo yo que no se puede conocer a una persona ahí” (08)

Se nota la corrupción en los procedimientos de los exámenes, cuando a los jefes se les da trato distinto, preferencia, no se les acosa ni ataca de forma hostil como a los otros, sino es que hasta se les justifica las faltas, aunque también con los conocidos de aquellos que tienen la autoridad de conceder estos actos. Como se mencionaba anteriormente el problema son aquellos que otorgan preferencias y de igual forma aquellos que la reciben. *“Lo mismo con los exámenes que a veces te notifican ya de los exámenes de permanencia casi dos días antes y si tú tienes un viaje planeado, pues ya te fregaste, entonces esas son de las cosas que más odio de aquí” (08)*

Pero también en el encubrimiento, o en la forma en que se saltan los filtros, ya sea que sean mal evaluados de forma inconsciente o que estén totalmente enterados de la realidad, pero algunos sujetos de la institución, según narran los entrevistados, a pesar de tener que estar fuera de la institución por sus actitudes acosadoras, por falta de salud, de conocimiento, e incluso con vínculos con el narcotráfico, aprueban los exámenes como aptos para desempeñar el papel de policía.

“se ha presentado que compañeros de la institución están coludidos con el narcotráfico, células delictivas y siempre han pasado y presentado sus exámenes de permanencia y pues no se ha detectado algo, algo que los obligue o los lleve a destituirlos del cargo por lo que se les llegue a presentar, vuelvo a lo mismo no sé si sea necesario estar checando a... cual ese estándar, de sabes que si es apto o no es apto, para conocer qué

preguntas hacer correctas y poder determinar si, si es apto o no porque hay compañeros que quiero pensar que son mañosos, habilidosos en lenguaje, entonces tal vez en el polígrafo buscan darle vueltas a la situación para que no les hagan las preguntas correctas” (03)

Incluso uno de los agresores de una entrevistada durante varios años aprobó sus pruebas de permanencia, a pesar de atravesar el proceso de demanda, y ser una persona peligrosa, y agresiva en potencia. *“no podría decir que la institución tiene buenos elementos de evaluación, no sé ni siquiera como haya pasado él su control, porque ya tenía quejas, entonces eso es algo malo dentro de la institución”* Esta es la institución ejerciendo dominación en su máxima expresión. Logrando que los empleados expresen maravillas de su empleo, de sus vidas, de sus jefes, aun siendo mentira, y todo gracias al miedo de perder sus ingresos. Estos sucesos, conllevan al **estrés**, al **burn out**, y a la **sumisión**, que normalmente se convierte en **baja autoestima** y **en conjunto todo esto produce sentimientos negativos** y una **mala calidad de vida**. En un efecto de bola de nieve, cada actividad realizada y cada evento ocurrido bajo la influencia de la deshonestidad, produce malestar en los miembros de la policía, principalmente de los que tienen menos autoridad.

La tensión que se va generando a partir de todos los puntos encontrados en los discursos, desembocan en repetir patrones, los de más arriba agreden a sus subordinados, y en una escalera, todos agreden a quien pueden hacerlo, el mal humor y la agresividad se contagian y se repiten una y otra vez en diferentes espacios, con diferentes intencionalidades pero es una constante. *“El mal ambiente... am... pues que no hay compañerismo... Lleno de chismes, de víboras... que te comen, es como la jungla, el más grande se come al más chiquito y te tienes que defender... lo que les cuentas solamente lo usan para chismes, para burlarse, porque para ayudarte nunca, porque no te dicen te pasa esto, toma te aliviano con tanto o te llevo con un psicólogo, te echo la mano, solamente para mofarse, para reírse, para decir hay que bueno” (07)*

Si la dinámica entre superiores puede llegar a ser irritante, con quienes más conviven es con sus iguales y esta relación muchas veces es igual de desgastante, no se percibe un trabajo en equipo, apoyo entre compañeros como si no se persiguieran objetivos en conjunto sino

individuales, incluso sin existir enemistades, la relación entre compañeros no suele tener una connotación positiva, o se es indiferente o no se agrada, muy pocos son amigos, y son grupos aislados. Cuando hablan de áreas de trabajo describen su actual oficina como con una energía negativa, una mala vibra, mala intencionalidad, *“esta ha sido mi peor área, no me gusta la calidad de gente que hay aquí, es la gente que inculca a... vamos a celebrar a todos su cumpleaños, hay o sea, no mames... todos se tiran, se dan puñaladas, todo hablan de todos, no hay unión, entonces para que las famosas pachanguitas si todos como buitres vamos a tirar puñaladas, aquí hay bullying de todo”* (01)

La normalización del silencio ante el malestar, produce que el hecho de externar un malestar, amerite una crítica, y se vuelva algo negativo produciendo malos vínculos *“no va a faltar compañeros que aunque se les esté dando todo eso, se estén quejando ¿no? digo, independientemente de si se les promovió o no, el que busquen cualquier pretexto para estarse quejando o estar haciendo chismes, haciendo grilla o hablando mal de la gente”* (03) a través de este tipo de discurso se perpetúa la psicotización, al estar forzado a sostener un discurso y una imagen, de perfección institucional, de felicidad y armonía; si eres parte de la institución y no reflejas en tus palabras esta afirmación cuando te quejas, estas actuando de forma incorrecta. Los métodos de sometimiento de la institución son reiterados a través de todos los trabajadores, haciendo que cada vez más las quejas sean molestas y causen estrés colectivo, represalias emocionales y sentimientos negativos, tanto hacia la gente que las causa como hacia aquel que externa su molestia de forma tanto pacífica como agresiva.

El abuso se mira desde todos los niveles, *“no solo de los compañeros sino de las compañeras que se quieren pasar de chistosas, este a veces, mmm.... a veces, me ven la cara como de niña buena y al principio me decían así como de ahí haz tu trabajo, haces mi turno”* (01). Si bien Foucault nos dice que el poder se ejerce a partir de las relaciones y se requiere que una persona se ponga sobre otra para poder controlarla, esto pasa incluso entre iguales, por desigualdades cuales fuesen, incluso las más mundanas no referentes a las actividades laborales. *“había una tipa grandota que todavía qué le grite y la puse quieta si me decía “acaba mis novedades” ¿no? “Ve a entregar mis documentos” y yo decía “de*

favor te lo hago y que sea una vez pero ya que sea diario, o sea, reina yo no te hago tu trabajo”” (01)

El abuso entre mismos compañeros, ya sea por la experiencia, por intimidación, u otros medios, también es una práctica común, por lo que es difícil que los lazos sean sanos y agradables entre ellos. *“si ha habido maltratos a veces tienes que sacar las uñas porque hay gente que se quiere pasar de lista”*(01) Las habladurías y las agresiones verbales no faltan en las narrativas *“tú no te metas, pinches viejas argüenderas” entonces, pues no sé hay veces que defenderse y a veces no sé si cometo el error de defender a los demás ¿no? que al rato después esa tipa ya cuando estaba de operativa y súper soñadita, ya hasta me volteo bandera”* (01) Y a pesar de que no cabe duda que también existen lazos de amistad entre algunos compañeros, esos lazos muestran ser endebles, al solo persiste el discurso repetidamente de los malos compañeros. Como en cada uno de los puntos que nos hemos detenido a analizar, encontramos contradicciones claras, pues, varios tienen una imagen de otros compañeros llenas de juicios de valor, despectivas e incluso sin algún filtro, ofenden a otros en sus discursos, ya sea por riñas pasadas, o por no coincidir en ideales *“eso sí, jamás me hagan hablarle a la cara de caballo porque no la tolero”* (08) de la mano a estas actitudes de desagrado a los otros compañeros también hay una notoria discriminación, que se narra desde la victimización *“así le decían, “los plebeyos”, porque ellos eran los inteligentes, los que sabían ¿no?, los que estudiaban, los que sabían todo ¿no? tenían todo, desde ropas, dos pantalones, dos chalecos, dos todo, todo...”*(08)

El enojo y el hartazgo son notables, y a pesar de ser renuentes a contar abiertamente de sus sentimientos y dolencias, si expresan varias ocasiones aquellos sentimientos negativos por los que atraviesan, por momentos pueden ser conscientes de su malestar psicológico a raíz de todas las situaciones que los rodean en su trabajo.

“Si me llega a hacer rabiar, a crearme mucho enojo, entonces no con las demás personas de mi entorno laboral, pero si sentía... a veces hasta lloraba de coraje, de impotencia, porque pues no podía decirle nada pues era mi jefa”(06) *“yo me sentía muy, muy insegura, infeliz... la verdad si me decepciono mucho de haber estado en una situación así y a lo mejor también*

me afecto mucho el hecho de estar así porque digo, de todos los trabajos habidos y por haber vine a caer en uno así” (12) “dije “hay ya me canse, esto ya no es vida... Yo creo que también es el desgaste emocional ¿no?, el mental, yo creo que por ejemplo yo hace... había tenido un estado como de jaqueca yo creo que era como tensional” (08) “Toda la unidad le tenía como que mucho miedo, entonces haz de cuenta que dije bueno pasa, que dije bueno pues que hago, ya no quería venir a trabajar, o sea, ese tipo de hostigamiento y de acoso, porque si era acoso, eran muchas cosas, es muy feo... tenía miedo, me sentía insegura, me sentía insegura” (12)

La palabra frustración, miedo, preocupación, enojo, rabia, impotencia, coraje, inseguridad, infeliz, tensión... y todos y cada uno de ellos son síntomas que representan algún malestar psíquico, como lo es el **estrés, el síndrome de burn out, baja autoestima** etc. *“Hablo de cierta frustración o así, eso sí existe, pero digo bueno, deje de hacer algunas cosas por sentirme obligada, por mi seguridad si lo quieres ver así” (12) “eso que denigra a la gente, este... le bajas el autoestima” (03)*

El sufrimiento psíquico y la carga emocional que implica toda la socialización en su trabajo es aún más pesada por que la llevan en silencio, solo compartiendo con amigos cercanos pero manteniendo una postura positiva todo el tiempo, aparentando estar bien en todos los aspectos, lo cual los orilla a llevar el proceso de recuperación en soledad, lo cual puede no hacerlo sencillo, y muchas veces no se tiene el tiempo de digerir cosas negativas, cuando aparecen otras, no hay un cuidado de la salud mental y si un desgaste que va en crecimiento cada día. El autoestima decae equivalentemente, pues muchas de estas socializaciones dejan en el sujeto una **sensación intrapunitiva de culpa**, es decir que introyecta una imagen negativa, pues es la forma en que su medio los hace sentir sobre sí mismos. *“soy casi la oveja negra de aquí” (01) “me siento menospreciado, por el hecho de que te comento que... pues viene gente que tal vez ni siquiera estaba en el área y ya trae cargos altos, ¿no? entonces como que todo tu trabajo no lo ven o piensan que tu área al no generar problemas con eso es más que suficiente y no ven esa situación que si el área está bien es porque todos están trabajando bien y por eso no se están generando problemas” (03) “de los 16 años que llevo en la policía creo que estos han sido mis peores años” (01).*

La propia imagen que tienen, refleja una estima baja a sí mismos, a causa en gran medida de su socialización con el otro.

A raíz de lo que hemos escrito anteriormente el rendimiento laboral se ve perjudicado, ellos mismos son capaces de percibir esta baja en sus resultados como trabajadores, a pesar de que el doble discurso está siempre presente pues temen admitir que no rinden lo suficiente dentro de un estándar que tiene exigencias complicadas, si logran exponer su visión de la falta propia y del área misma en la baja de utilidad práctica. *“siempre me estoy durmiendo tarde, por eso siempre me estoy durmiendo acá en el trabajo y... me levanto temprano, a lo mejor no me reparto bien mis funciones y me tengo que dormir más temprano, duermo muy poco” (06)* *“Siempre me siento con sueño aquí, la neta siempre me siento así cansada con sueño y ¡ahí no manches!... a veces, si es productivo y a veces no, porque a veces no tengo ni que hacer ¿no? No tengo ni que hacer, a veces digo, porque a veces le digo ¿si me pasas otra? Siempre empapelo, porque digo, necesito también aprender cosas nuevas, ver lo más que se pueda de aquí, hacer otro tipo de formas” (08)*

Este desánimo se lo atribuyen efectivamente a las injusticias con respecto a los cargos y a que su trabajo no es valorado, *“quieras o no te desanimas, porque si tú le estas echando ganas a tu trabajo para que te promuevan y llega alguien nuevo y le dan ese cargo y... entonces que paso con mi trabajo, dejas de desempeñar tus funciones como lo venias haciendo, tal vez si por un tiempo, este... y después continuas con lo mismo pero pudiera haber personas que ya les paso como 3, 4, 5 ocasiones que dicen como para que sigo trabajando de la misma manera si aquí por amiguismo están entregando los cargos” (03)* pero no se olvida que a pesar de saber las razones por las cuales no pueden rendir de forma adecuada durante sus jornadas laborales, asumen que los que están mal son ellos por no resistir las condiciones impuestas. *“Como que del árbol caído también hacen leña, si te ven que... un ejemplo, llegas tarde, te piden algo y no lo haces, este... como que dicen esa persona, como que la etiquetan, como que dicen de esa persona me puedo agarrar porque es mensa, es floja, este... como que tu solito también te empiezas a ganar un lugar dentro de tu espacio, entonces no hay que dar motivos también” (07).*

La expectativa de la ya muy próxima guardia nacional, tiene dos grandes vertientes, existe la postura que apuesta a que muchos de estos malos mecanismos se disuelvan y las condiciones se vuelvan mejores, y la postura catastrófica de aquellos que sienten en peligro su trabajo. Un ejemplo de la primera son: *“la guardia y esto también son cambios buenos por algo con todo en este círculo de vicios que a veces ha, pues así como una limpia también, pues por algo pasan las cosas, si se extraña mucho a la policía federal pero... las cosas pasan por algo”* (01) pero son más aun aquellos que tienen miedo de lo que va a suceder, tanto por no poder ser aptos y perder el empleo, o porque se vuelva aún más rígido de lo que ya es: *“solamente que manden a otra condición física y me quiten 10 kilos de peso de hoy para mañana, igual y si los paso, sí, pero eso... eso me tiene preocupada, no saber qué va a pasar, si voy a continuar trabajando, bueno aquí, ¿no? o sea, esa parte si me tiene en estrés”* (06) *“me crea una preocupación, una preocupación, pero... he....una preocupación porque dices es mi estabilidad laboral”* (07)

Las condiciones físicas que se han perdido a través de su tiempo laborando en la institución los hacen ver con desagrado una mejora en la disciplina, pues la disciplina a menudo en la institución es confundida con el abuso de poder y la agresión. El mito y la incertidumbre también fomentan el miedo colectivo a lo que vaya a suceder, situación comprensible ante un cambio inminente que se desconoce y del cual dependen sus ingresos económicos.

“por indisciplina, que por desacato de las... de la... por no acatar lo que te están diciendo tus superiores, pues si te puede arrestar, pero un arresto ya de una cárcel, pues, entonces eso no está padre, creo que no estamos acostumbrados y no estamos preparados para algo de esa manera. Ahora si también viene su famosa disciplina de párate a las 6 de la mañana, te quedas aquí encuartelado que son de 24 por... no sé, un día, dos, que sales uno, como que... son cosas que a lo mejor nos vamos a tener que acostumbrar y son cambios que no sé, creo que ninguno de los que estamos aquí vamos a estar acostumbrados a ese tipo de cosas ¿no? que párate temprano, que a correr, que a las 5 de la mañana, que báñate con agua helada y ese tipo de cosas como que dices hay, como que si va a estar medio feo pero cada

compañero que está aquí tendría que ver si les conviene o nos conviene a todos, valorar qué es lo que nos toca vivir ¿no? eso es lo que creo.

Como parte de los mecanismos de control de la institución varias ocasiones los policías federales hablan de la institución con cariño y anhelo, poniéndose en una postura de nacionalismo y esto hace que lejos de verse como una fusión de la policía federal con el gobierno se sigue viendo como una rivalidad entre dos distintos bandos. “se ha propagado mucho dentro de la institución que los militares son bien canijos, digo, con otras palabras, que precisamente no nos quieren y tampoco los queremos a ellos, pero también en las evaluaciones que tuvimos, digo, al menos no se presentó esa situación de que por ser de la policía federal nos estuvieran tratando mal, pero pues hasta que no convivamos con ellos, se verá que es lo que va a pasar, porque yo siento que si se va a dar el caso, de que algunos militares estén en contra de nosotros o que parte de la policía federal no se adecue a estar trabajando con los militares” (03)

ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENTREVISTAS.

Una visión general de todo lo expuesto en las entrevistas, abarca estos tres ejes de investigación que son:

1.- Las condiciones laborales: que abarcan desde agresiones, por parte de sus jefes y sus compañeros (y entre ellos mismos), sedentarismo, abuso de poder, corrupción, mala organización, aburrimiento, falta de trabajo o carga excesiva de él, horarios extendidos, acoso, hostigamiento, bullying, faltas de respeto, falta de reconocimiento, poca capacitación, falta de conocimiento por parte de los superiores, falta de asesoría y acompañamiento legal, burocracia ineficaz y nula empatía.

2.- La salud mental: Sufrimiento, estrés, cansancio, sueño excesivo, tristeza, enojo, frustración, miedo, inseguridad, psicotización de la realidad, desánimo, baja autoestima, burn out.

3.- El rendimiento laboral: coincide con los antecedentes de nuestro problema, según sus propias palabras el rendimiento no es el óptimo, por circunstancias recurrentes como lo es el desánimo por ejemplo, así como, las horas que se usan en la institución debieran de ser menos y mejor aprovechadas.

Sumado a estos tres grandes aspectos, surgieron otros que encontramos inmersos en el discurso, como lo son ventajas de la institución, la percepción individual de la transición a la guardia nacional, y soluciones a diversas problemáticas que parecen ser viables para los trabajadores, así como la poca fiabilidad de los exámenes de confianza.

No todo es malo en la policía federal, de hecho, tiene muchas ventajas por encima de otros empleos según el personal de ella. Algunas ventajas que pueden ser las más destacables tienen que ver con el beneficio económico, y por supuesto aquellos que son beneficiados por sus vínculos o amistades, también encuentran cómodo el empleo gracias a las prestaciones que este brinda.

Al preguntarles a cerca de que les gusta más de trabajar en la policía federal encontramos varias respuestas interesantes, todas ellas basadas principalmente en los beneficios materiales y económicos. *“¡Que me dan de comer! (ríe) que no me tengo que preocupar por la comida ¿no? que tengo estacionamiento, que no lo tengo que pagar eso no en cualquier lado te lo dan, que nos daban uniformes, eso ¡híjole! Era otro punto, ¡otro puntazo! ¿Qué más? Yo creo que esas dos cosas, aja. Pues a lo mejor las facilidades que luego te dan, no siempre, pero a lo mejor... ejercicio, cosas así ¿no? a veces te dan facilidades ¿no?”* (07) *“al menos sí tener una estabilidad de trabajo, la remuneración era mayor, las prestaciones eran mucho mejores porque en la Procuraduría yo vine a hacer lo que no hice en el Tribunal, que fue sacar un carro, adquirir una vivienda.”* (08)

Pero no solo encuentran beneficios económicos, sino beneficios que últimamente están presentes como es, en las horas de trabajo, los eventos sociales; que a pesar de las condiciones emocionales que les atañen, también tienen beneficios que en otros lugares no tendrían y no han tenido. *“últimamente los horarios tienden a ser, si tal vez flexibles y no creo que eso lo encuentres en cualquier trabajo, se nos han dado como oportunidades de ir a comer, de... hacer ejercicio, ese tipo de situaciones”* (03) *“Como que a veces en los eventos que he participado como que dices hay que bonito ¿no? Pertenecer a esa institución tan bonita, la quiero”* (07)

Incluso tratan de percibir la dureza de su empleo, la agresividad y la negatividad de forma positiva, pues la interpretan como un forjador de carácter que los ha moldeado de una forma menos frágil, pasando de tener personalidades débiles a ser personas más duras *“yo siento que también que con todo lo de la policía y con todo lo que me ha pasado, te haces más fuerte”* (01) *“aquí te forjan el carácter, mucho, porque mi carácter pues si cambio, me volví un poquito más fría, más dura en muchos aspectos pero... eso creo que también es bueno, si ha sido bueno, digo no lo veo malo, en esencia sigo siendo la misma persona, pero en carácter creo que es más, ¿Cómo te explico? Como que definiendo ahora aún más lo que yo pienso”* (12) *“La policía sí me hizo cambiar en lo carácter porque antes era muy “agachona””* (08)

A través de toda la narrativa de cada sujeto, es constante la exposición de la información desde una perspectiva violentada, todo el tiempo se asumen como los afectados de los sucesos que ocurren, sin embargo la relación ideológica que hacen con el carácter duro como un símbolo de fortaleza y el carácter sumiso como señal de debilidad, no se ve reflejado en este último apartado, ya que, se asumen como personas que no permiten doblegar su persona ni que nadie pase por encima de ellos, lo cual es evidentemente contradictorio. Una vez más el perfil que la institución establece como el correcto, tiende a ser una imagen necesaria para presentar ante los otros, la fortaleza y la dureza son características establecidas de un policía y ellos no pueden quedar fuera de este estándar.

Asumiendo que efectivamente el tiempo laborando en esta institución interviene en el carácter de los sujetos y los amolda a lo que la institución requiere, y que al mismo tiempo ellos lo reciban con una aprobación pues lo consideran un cambio benéfico, este carácter duro viniendo de otros personajes, no causa una buena socialización y origina muchos conflictos de convivencia como ya lo he venido hablando.

Para todo aquello que hemos encontrado como un problema y ellos también mencionan como cosas que les afectan directamente algunos proponen acciones que creen pudiesen mejorar la institución en gran medida, para que el ambiente sea mejor y la producción sea más eficaz, *“de la institución si depuraría mucha gente, gente... negativa, eso sí, porque igual y pienso ¿no? si te sientes bien en tu entorno laboral, tu productividad puede ser mejor” (06).*

Así como, fomentar el trabajo en equipo, desde que todos como compañeros sostengan una buena comunicación, tanto como que los jefes se involucren en el trabajo y principalmente estos sepan cómo se realizan las actividades.

“que trabajaríamos como que en conjunto, porque... es fácil como el ordenar pero el que no te involucres como tal en la función que está haciendo cada elemento, entonces yo siento que eso sí tiene importancia, bueno de que el jefe, de qué proceso, que hace cada quien para poderle dar su crédito... y además de eso, ver si realmente el área se encuentra dentro de un margen adecuado y si es así, tal vez si darle, no gratificaciones, pero... o sea, si

hacerle saber que estás haciendo bien tu trabajo y que si tienes alguna duda, que si tienes algún tipo de complicación, háznoslos saber para ver de qué manera te podemos apoyar ¿no? Porque si tu no apoyas al personal, si tu no lo guías, si tu no lo estás haciendo, es donde recaigo, solo estas dando la instrucción y el jefe no entiende eso y lo explica mal, empiezan las represalias” (03)

De este modo, si el jefe sabe sobre las dinámicas del área, y conoce todos los procedimientos, es capaz de identificar el buen desempeño y recompensarlo, así como lograr que los objetivos de dicha área se lleven a cabo de forma satisfactoria. En el mismo sentido, a causa de otorgar puestos de forma ilícita a amistades y familiares, los jefes no tienen conocimiento del área a la que están a cargo y esto repercute en la producción de esta, por lo que los policías federales sugieren que los jefes estén bien preparados, los apoyen y guíen de forma apropiada, así como fortalecer el vínculo con otros y el compañerismo. *“pues no entienden lo que hago, no se involucran tanto, en cuanto me sale una situación ya sea familiar, laboral o algo de salud, no me apoyan lo suficiente entonces yo sí crearía eso, de estar dándole seguimiento a cada elemento, ver qué es lo que hace, cómo se desempeña y si necesita apoyo, pues si, se necesita que nos estemos retroalimentando pues que mejor” (03)*

Otra solución es facilitar y proporcionar acompañamiento durante el procedimiento de presentar quejas laborales, y no ser juzgado por alzar la voz cuando se atraviesa una mala experiencia, con un superior sobre todo.

“La misma institución es un problema así, debería estar alguien legal contigo, no nada más ve y haber tu como le haces ¿no? o sea, realmente el apoyo como dicen, no es, no... y me imagino, y menos que estemos de guardia que tipo de trabajos es así, pues está mal en ese aspecto porque pues no hay necesidad, yo creo que desde que tú te quejas para decirle que hay alguna molestia pues deberían de hacer algo, fuera de eso está la idea, ni te quejes tú con alguien no va a pasar nada, entonces esta critico eso ¿no?

dices que les pasa, cuando la institución, en ese aspecto te digo les falta mover mucho” (12)

Puesto que las ocasiones en que se presentan quejas, es muy difícil que sean atendidas por toda la burocracia que conlleva, por la corrupción que existe y por el tiempo que tarda todo el proceso; y tomando en cuenta que, cuando alguien hace una acusación su estabilidad laboral disminuye a causa de que no hay privacidad y todo el proceso es de conocimiento público, y esto se presta para ser re victimizado por nuevos malos tratos, venganza, hostigamiento, etc.

“que para empezar no, por el hecho de que entras ya te señalan, ya sea algo más confidencial y que no debiese tener una retribución en tu trabajo porque eso es lo que pasa ¿no? muchos no se animan a hacer quejas porque saben que van a tener este... y es que es cierto, porque tú sabes que lo mejor el ya no te lo hace, pero a lo mejor es su amigo y tú ya estás mal, ¿no? y siempre uno está mal, siempre el que uno se queje está mal ¿no? y a lo mejor te dicen y te tachan que a lo mejor tu provocas que a lo mejor tú esto, que lo otro ¿no? Cuando pues no, ¿no? ese no es el punto, el punto es que hay, debiese haber, desde mi punto de vista debiese haber un área, pero bien elaborada con respecto a estos temas y otro a lo mejor ¿no? digo porque el acoso es una cosa, pero a lo mejor también hay otro temas ¿no?”

A espera de ver lo que sucede con el cambio de institución a la Guardia Nacional, como se puede ver, estas personas proponen lo que a ellos les facilitaría el trabajo, que es un discurso lógico si lo entrelazamos con lo que para ellos es una causa de disminución en su producción y rendimiento, tanto como a su salud psicológica.

COMPARATIVA DE DATOS

Al obtener los resultados de las pruebas proyectivas y los test me di cuenta que eran contradictorios, puesto que los test indican que la salud mental de los sujetos se encuentra en mayor medida saludable; y por otro lado, en las entrevistas tanto de manera explícita como implícita se demuestra lo contrario. Esto debido a que en la entrevista se habla de la eficacia de los exámenes de permanencia, me percaté de que los policías federales al estar sometidos a una serie de exámenes en los que acostumbran a responder de una forma establecida, sucedió lo mismo en las pruebas aplicadas dentro de este estudio, a pesar de poder responder libremente dado que es anónimo, ellos no se permitieron dejar por escrito algo que los pueda inculpar de hablar mal de sus superiores o de su estado de salud mental y psicológico, sin que esto les provoque una cierta ansiedad. Ellos mismos afirmaron que responden los test de la forma más políticamente correcta, lo que lejos de invalidar mi trabajo con este método, me da una prueba más consistente de cómo la institución² psicotiza y condiciona las conductas de los policías para ocultar sus verdaderos malestares.

A continuación algunos ejemplos clave de comparación de los mismos sujetos entre su discurso escrito y el discurso narrativo, para encontrar las contradicciones.

² entiéndase institución como el orden social y no como el órgano político.

METODO	RESPUESTA
test: burnout, Cuestionario de maslach	Siento que me he hecho más duro con la gente: NUNCA
entrevista	aquí te forjan el carácter, mucho, porque mi carácter pues si cambio, me volví un poquito mas fría, mas dura en muchos aspectos
test: burnout, inventario de estrés en el trabajo	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo: NUNCA
entrevista	Me decepciono mucho de haber estado en una situación así y a lo mejor también me afecto mucho el hecho de estar así porque digo, de todos los trabajos habidos y por haber vine a caer en uno así
test: depresión, Zung y Conde	No me siento particularmente culpable
entrevista	uno tiene la culpa porque no se anima a hacer las quejas
test: burnout, inventario de estrés en el trabajo	Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente
entrevista	ya llegas cansado al trabajo... a la casa, perdón, tal vez fastidiado con ganas de dormir
test: burnout, CBB	me gusta el clima y ambiente laboral: ALGUNAS VECES
entrevista	el ambiente laboral malo, el que no va a faltar compañeros que aunque se les esté dando todo eso, se estén quejando
test burnout: cuestionario de Maslach	los problemas en mi trabajo hacen que el rendimiento sea menor: RARAMENTE/POCO
entrevista	hay veces que uno está trabajando al 100% pero como que se desanima y baja el ritmo de trabajo
testo: burnout, inventario de estrés en el trabajo	mi trabajo me resulta muy aburrido: raramente
entrevista	No sé... yo creo que, por la mala energía, me absorben mi aura está muy transparente, no sé... me da un chín... de sueño; yo creo que se todos, he, o sea, a todos... Como que a lo mejor ya es la monotonía ¿no? Que es lo mismo, lo mismo, lo mismo... o sea... no, no sé, pero si, le dijo a Madeleine “tengo sueño” (Simula bostezo) Ivonne: “hay tengo sueño” “Hay estoy bien cansada” O sea, ¿no? Te lo juro... y es muy común escuchar eso.

METODO	RESPUESTA
test: burnout, Cuestionario de maslach	Siento que me he hecho más duro con la gente: NUNCA
entrevista	aquí te forjan el carácter, mucho, porque mi carácter pues si cambió, me volví un poquito más fría, más dura en muchos aspectos
test: burnout, inventario de estrés en el trabajo	Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo: NUNCA
entrevista	Me decepciono mucho de haber estado en una situación así y a lo mejor también me afectó mucho el hecho de estar así porque digo, de todos los trabajos habidos y por haber vine a caer en uno así
test: depresión, Zung y Conde	No me siento particularmente culpable
entrevista	uno tiene la culpa porque no se anima a hacer las quejas
test: burnout, inventario de estrés en el trabajo	Me siento estimulado después de haber trabajado estrechamente
entrevista	ya llegas cansado al trabajo... a la casa, perdón, tal vez fastidiado con ganas de dormir
test: burnout, CBB	me gusta el clima y ambiente laboral: ALGUNAS VECES
entrevista	el ambiente laboral malo, el que no va a faltar compañeros que aunque se les esté dando todo eso, se estén quejando
test burnout: cuestionario de Maslach	los problemas en mi trabajo hacen que el rendimiento sea menor: RARAMENTE/POCO
entrevista	hay veces que uno esta trabajando al 100% pero como que se desanima y baja el ritmo de trabajo
testo: burnout, inventario de estrés en el trabajo	mi trabajo me resulta muy aburrido: raramente
Entrevista	No sé... yo creo que, por la mala energía, me absorben mi aura está muy transparente, no sé... me da un chin... de sueño; yo creo que se todos, he, o sea, a todos... Como que a lo mejor ya es la monotonía ¿no? Qué es lo mismo, lo mismo, lo mismo... o sea... no, no sé, pero sí, le dijo a Madeleine “tengo sueño” (Simula bostezo) Ivonne: “hay tengo sueño” “Hay estoy bien cansada” O sea, ¿no? Te lo juro... y es muy común escuchar eso.

Estos son solo algunos ejemplos, que podemos encontrar a lo largo de ambos métodos y que son totalmente contradictorios, por lo que queda claro cómo al aplicar un test escrito genérico, las respuestas son automáticas, y en realidad no están acostumbrados a externar sus malestares de forma habitual. También comprobamos que las pruebas de confianza a las que se someten no son eficaces y ellos mismos lo asumen.

La valides de los test que les he aplicado a esta población tienen una validación teórica sin embargo, esta siempre tiene la posibilidad de perder eficiencia con ciertos grupos, como es este caso, debido a que la población ya no es susceptible a ellos, los conoce y esto hace que pierda veracidad el resultado, es decir, el resultado es correcto puesto que es lo que aquel

que responde quiere responder, pero no aquello que se asemeja a la realidad. Cuando la persona que se somete a una prueba de este tipo es indispensable tener la intención de responder con sinceridad y no manipular sus respuestas de manera conveniente, no obstante dentro de la policía federal los mecanismos de funcionamiento han creado esta dinámica con las pruebas proyectivas.

De cualquier forma, como se muestra en la tabla anterior, nuestras pruebas que no nos dieron resultados eficaces a análisis como está diseñado, bien nos dan muestra de cómo la locución del sujeto es contradictoria a su decreto por escrito, denotando la psicotización que ejerce la institución de manera inerte, como una forma de persecutorio, e incluso, se atreven a admitir que las después siempre son premeditadas, por no poner en riesgo sus empleos.

CONCLUSIONES

Las condiciones laborales a las que se enfrentan todos los días los policías federales van más allá de lo obvio. Laborar dentro de una oficina en Contel, específicamente en el área que nos atañe, esta permeado de agresividad, sedentarismo y un ambiente hostil, tanto por parte de los superiores como de los iguales. Muchos de estos factores devienen de la desigualdad a partir del compadrazgo, las irregularidades, corrupción. Otro factor de las condiciones laborales que producen una experiencia poco grata es el exceso de tiempo desperdiciado, la poca logística, y los horarios extendidos. No obstante estos factores suelen verse como consecuencias a las que están dispuestos soportar, con tal de aquellos beneficios económicos y privilegios con los que son recompensados.

El impacto en la salud psicológica de los sujetos es notorio, si bien no podemos hacer un diagnóstico clínico de cada sujeto, si podemos hacer énfasis en todos los rasgos patológicos que están presentes en todo el discurso de cada uno de ellos. Su autoestima, felicidad, los niveles de estrés, y síndrome de burn out se ven directamente afectados gracias a las condiciones laborales; estas al mismo tiempo devienen en una producción laboral deficiente, o menor a la que cada sujeto se cree/sabe capaz de desempeñar.

Otro factor relevante que encontramos es la psicotización de los individuos a través de la institución, al estar en constantes evaluaciones que ponen en riesgo su empleo desarrollan una imagen de la realidad que esta desprendida a su vivencia diaria. Se mecanizan a responder cualquier test proyectivo únicamente con la respuesta políticamente correcta, aun siendo esta distinta a la verdad. Lo que me lleva a pensar todo esto, es que a pesar de estos métodos de evaluación son eficaces y avalados teóricamente, no son viables para este tipo de población, por tanto, las pruebas de control de confianza, tienen un nivel de sesgo importante, y además contribuyen a la psicosis y estrés colectivo.

La erradicación de la corrupción es una batalla inmensa que quizá una sola investigación no me da para conseguirla en su totalidad dentro de la institución, pero si la eh corroborado que existe hasta en las más mínimas socializaciones y haciendo un análisis en las micro podremos proyectarlas en las macro. Quizá evaluando no de la misma forma sino, indagando en la capacidad y conocimiento que tiene cada elemento dentro de su

propia área de trabajo se podría saber con más veracidad, quien es apto para que y quién no. Para lo que no tendría que responder lo políticamente correcto, sino, ciertamente prepararse para dar un mejor servicio.

Siendo cierto que la meritocracia es una de las formas de reconocer la labor de los policías federales y la mayor causa de quejas al no ser real esta mecánica de crecimiento laboral, si la hacemos funcionar correctamente el ánimo de cada uno de los empleados sería mejor desempeñado pues se tendría la motivación necesaria.

Si bien las capacitaciones de cada área y cada labor también son un factor de interés para este trabajo puesto que un hallazgo más es que las personas a cargo no conocen al 100% la labor de los que están a su mando, y esto vuelve más lenta la producción, y entorpece la organización.

Una anotación igual de importante me parece ser la cuestión de los horarios extendidos, y poco aprovechados, que es razón del hartazgo y la poca eficiencia no solo de la institución sino del país entero. Si se optimizará el tiempo de trabajo las horas laborales podrían reducirse o bien, ser aprovechadas oficialmente en áreas de interés de cada uno de los empleados, es decir, si se fuese más organizados, y las horas de trabajo fueran meramente para trabajar, se podría realizar mayor cantidad de trabajo neto, en menos tiempo, lo que dejaría algunas horas dentro de la jornada, para llevar acabo otras actividades, quizá haciendo uso de las mismas instalaciones que a menudo, no existe el tiempo de usar, o no con constancia.

Por ultimo me interesa apuntar hacia el acoso y otros abusos a los derechos de los policías, si bien, como en todo el país los procesos burocráticos son bastante exhaustivos y poco eficientes; sería más útil tener una agilización y orientación penal, para poder resolver los casos de tipo constitucionales, para de este modo, las victimas no duden en hacer denuncias, por pérdida de tiempo, miedo a repercusiones en su trabajo, a no ser escuchados o simplemente por falta de información.

Propongo más puntualmente:

- Promover la meritocracia a partir de pruebas más eficaces, específicas para esta población, que puedan realmente evaluar para que cargo están o no capacitadas las personas.
- Así mismo con este filtro evitar la corrupción de otorgamiento de plazas, y proporcionar capacitaciones específicas por área.
- Habilitar un órgano específico eficiente para resolver problemas internos de favoritismos, y acoso entre otras problemáticas de la sociedad laboral, de manera eficaz y rápida, además de asesoramiento legal y acompañamiento personalizado durante los procesos.
- Optimizar las horas laborales reduciéndolas a partir de metas y calendarizaciones, para tener de forma regular tiempo libre para realizar actividades extras.
- Esta última propuesta se posibilite a través eliminar los cargos otorgados de manera ilícita por amiguismos, y estableciendo jefes capacitados que conozcan el área que tiene a su cargo y en su mejor caso que provengan de estas, que como los enclaves mencionan son quienes conocen realmente cada área.

IMPLICACIÓN

Dada la pertenencia a esta Institución (PF), como he mencionado antes, había visto este tipo de problemáticas que han sido descritas a lo largo del presente trabajo, pero desde una perspectiva un tanto vaga y en un principio sesgada; solía tener la creencia de que el problema era ajeno a las personas que aquí trabajan, haciendo entonces victimarios a la institución y el sistema que envuelve a esta.

Visión que entiendo, ha sido normalizada entre muchos de los trabajadores, dejando de lado el papel de corresponsables en las situaciones de las que en su interior se puede llegar a padecer, sabiendo que puedo decir esto en plural y agregándome a la frase, pues a lo largo del trabajo de investigación pude detectar claramente situaciones en las que me identifique al escuchar las vivencias de los enclaves.

Ahora bien, considero que gracias a las facilidades con las que conté para acceder a los espacios y principalmente a las personas que aportaron con su participación, la confianza que estos depositaron en mí, lo cual trajo los discursos de primera mano que hicieron posible esta investigación, el apoyo de seres queridos y claro el apoyo de los profesores que me asesoraron durante mi andar, asumo que este trabajo se desarrolló de una manera única y enriquecida.

Hoy en día, queda en mí la satisfacción de haber comenzado un camino que puede preparar el terreno sobre el cual se cultiven las preguntas y estrategias necesarias, para lograr un cambio en las personas y su capacidad de valorar su salud mental, tanto como se puede valorar este factor de salud en sus otras aristas como lo es en lo corporal y lo espiritual, así como, enriquecer los procesos, modos de vida y dinámicas cotidianas dentro de la administración pública de nuestro país.

Es mi interés, responsabilidad ética y moral, el continuar trabajando en la problemática social puesta en escena a través de estas letras, por lo que, como ya era pensado, en lo posterior este trabajo será utilizado con la intención de generar una bien para trabajadores, la institución misma y el país.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

Bibliografía en formato físico.

- Andrade L. & Landero R. (2015). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*. Revista de psicología Universidad de Antioquia, vol.7, pp.185-198.
- Antaki C., Díaz F., Edwards D., Ibáñez T., Íñiguez L., Martín L., Mincoff V. & Jane M., (2006), *La práctica del análisis del discurso*, en Análisis del discurso. Manual para las ciencias sociales. Barcelona: UOC.
- Bandura. A. (1973). *Aggression: a social learning analysis*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Belkis C. & Rojas M., (2005), *El envejecimiento prematuro como factor de riesgo ocupacional en mujeres trabajadoras del sector informal*, Revista Venezolana de Estudios Sobre la Mujer, vol. 10 N° 24, pp. 123-138.
- Branden, Nathaniel, 1995, *Los seis pilares de la autoestima*, Barcelona: Paidós, ISBN: 978-84-493-0144-5, p. 21-22.
- Buss, A.H (1961). *The psychology of aggression*. Oxford, England: Wiley.
- Carrasco O; Gonzales C, (2006) *Aspectos Conceptuales de la Agresión: Definición y Modelos Explicativos Acción Psicológica*, vol. 4, núm. 2 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España, pp. 7-38
- Chinchilla M. (2008) *La depresión y sus máscaras, aspectos terapéuticos, editorial médica panamericana*, buenos aires, Madrid.
- Comisión Nacional de Seguridad (2016), *Doctrina de la Policía Federal*. Editado e impreso por la Comisión Nacional de Seguridad a través del Sistema de Desarrollo Policial. Ciudad de México, México. Año de edición: 2016.
- Dwight, Dennis, Lewis, (2006), *Guía para el médico, depresión y trastornos bipolares*, mc Graw Hill, Madrid.

- González Llanea, F. (2007) Instrumentos de evaluación psicológica, editorial Ciencias Médicas, La Habana, Cuba.
- Rojas E, (2001), *¿Quién eres?*, Madrid: Ediciones Temas de Hoy S.A., p. 320-324.
- Laplanche, J., Pontalis, J., & Lagache, D. (2004). *Diccionario de psicoanálisis* (6ª ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Miguel C. Schweiger G. de las Mozas M. Hernández L. (2011) *Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar*. Revista de Psicología del Deporte, vol. 20, núm. 2. Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca, España pp. 589-604
- Morales; Valderrama, 2012, CALIDAD DE VIDA EN POLICÍAS: AVANCES Y PROPUESTAS
- Papeles del Psicólogo, vol. 33, núm. 1 pp. 60-67 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España
-
- Obando, Calero, Carpio, Fernández (2017) *Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral*, Revista Cubana de Medicina General Integral, Volumen 33, Número 3
- OCU (2018) *Depresión diagnóstico, tratamiento y prevención*, OCU ediciones S.A. 3a. edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ochoa N., Yasno P., Medina A., Díaz W., Zúñiga L. & Guzmán A., (2016), *El sedentarismo es un gran factor de riesgo para la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles*, Morfolia, vol. 8, pp. 38-43.
- Prados, J (2008) *Ansiedad generalizada*, editorial síntesis, guía de intervención, psicología clínica, España.

- Richards, Pujol. (2009) *La depresión en la vida diaria, Guía destinada al médico general para su detección, diagnóstico y tratamiento*, editorial polemos, Buenos Aires, primera edición
- Sánchez J. (2012) FRECUENCIA DEL BURNOUT EN POLICÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, Universidad Nacional Autónoma de México, México. LIBERABIT: Lima (Perú) 18(1): 69-74 ISSN: 1729-4827
- Secretaría de Salud. (2001). *Programa de Acción: Enfermedades Cardiovasculares e Hipertensión Arterial*. México: Gobierno de México.
- Teun A. van Dijk. (1999). *El análisis crítico del discurso*. En Anthropos, Barcelona 186, septiembre-octubre 1999, pp. 23-36
- Useche L., (s.f.), *Fatiga laboral*, Revista Avances en Enfermería, vol. 10, pp.89-103.
- Vázquez C; Hervás G; Rahona J; Gómez D:(2009) Bienestar psicológico y salud: aportaciones desde la psicología positiva, anuario de psicología clínica y de la salud, vol. 5 pp. 15 – 28

Bibliografía en formato electrónico.

- Azaola, E. (2006). *Imagen y autoimagen de la policía de la Ciudad de México. Flasud-Secretaría de Seguridad Pública*. México: Ediciones Coyoacán- CIESAS.

- Bestraten M. & et al..., (2000), *Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas*, 18-07-2019, de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sitio web:

https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Condiciones_trabajo_PYMES/Condiciones_trabajo_PYMES.pdf

- Calandrón, S., (2015) *Sentidos del trabajo y organización de la vida doméstica entre policías de la Provincia de Buenos Aires*, Trabajo y Sociedad, núm. 25, 2015, pp. 43-57, <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101003.pdf>

- Castoriadis C. *Las significaciones imaginarias*, en Una sociedad a la deriva: Entrevistas y debates (1974-1997), Madrid. España: Katz Editores, 2006, pp 75-106

- Da Silva, Matos, Valdivia, Cascaes, Barbosa, 2013, REVISIÓN SISTEMÁTICA ACERCA DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DE LA SALUD DE POLICÍAS, revista digital MED, Volumen 21 • No. 1 - Enero - Junio de 2013 de la universidad militar media granada consultada el 24 de octubre de 2019 en:

<https://doi.org/10.18359/rmed.1160>

- *De armas llevar : estudios socio antropológicos de los quehaceres de policías y de las fuerzas de seguridad:* http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fpycs-unlp/20171102045703/pdf_1295.pdf

- Forbes, revista especializada digital, sitio web:

<https://www.forbes.com.mx/mexico-trabajamos-mas-horas-pero-menos-productivos/>

- Foucault M. (1988) Revista Mexicana de Sociología, Vol. 50, No. 3. Consultado el 11 de noviembre de 2019 en URL:

<http://links.jstor.org/sici?sici=01882503%28198807%2F09%2950%3A3%3C3%3AESYE%3E2.0.CO%3B2-A>

- Jacob A. 1995. La noción de trabajo Relato de una aventura socio-antropo-histórica, Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo PIETTE, gaceta no.4 sociología del trabajo. Consultada el 17 de noviembre de 2019 en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/st4jacob.pdf>

- Méndez, F. en Forbes, ¿Por qué los alemanes trabajan menos pero producen más? Revista especializada digital consultada en 19 de octubre de 2019 en <https://forbes.es/business/5682/por-que-los-alemanes-trabajan-menos-pero-producen-mas/>

- Morales M, & Valderrama Z, (2012). CALIDAD DE VIDA EN POLICÍAS: AVANCES Y PROPUESTAS. Papeles del Psicólogo, 33 fecha de Consulta 25 de Octubre de 2019 ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77823404007.pdf>

- Gil V. & Manero R., (2012). *Algunos referentes teóricos sobre el concepto de institución*. 16-07-2019, de Asociación para el Estudio de temas Grupales, Psicosociales e Institucionales Sitio web:

<http://www.area3.org.es/Uploads/a3-16-refteorinstituci%C3%B3n.pdf>

- Haro R., D. J. (2013). *Reflexión sobre los derechos de los policías en México*. Revista Criminalidad, enero-abril, Vol. 55 (1), pp. 153-164. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082013000100010

- Hyemin, Valencia, Rodríguez, Preciado, Soltero, 2013, AMBIENTE LABORAL VIOLENTO Y SALUD MENTAL EN LOS POLICIAS DE LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA, CENTRO UNIVERSITARIO CIENCIAS DE LA SALUD, DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA, Año 5, Vol. 1, No. 8 Waxapa

consultado el 25 de octubre de 2019 en <https://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2013/wax138c.pdf>

- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, , *Condiciones de Trabajo y Salud*, Página web:<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>, consultado 19-07-2019

- Katzman, Rubén (1997), *Marginalidad e integración social en Uruguay*. Revista de la Cepal, no. 62.

- Leguizamón L; Gómez V. (2002) Condiciones laborales y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá International Journal of Clinical and Health Psychology, vol. 2, núm. 1, Asociación Española de Psicología Conductual Granada, España pp. 173-182

<https://www.redalyc.org/pdf/337/33720109.pdf>

- Mejía, J. 2002. Perspectiva de la investigación social de segundo orden. *Cinta moebio* 14: 200-225 [PDF](#)

<https://www.moebio.uchile.cl/14/mejia.html>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, sitio web: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde>

- OECD (2019), Hours worked (indicator). (Accessed on 19 October 2019) en <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

- OECD (2019), Compendio de indicadores de productividad de la OCDE 2019 visitado en 19 de octubre de 2019 en

<http://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/oecd-compendium-of-productivity-indicators-22252126.htm>

- Oramas A, Santana S, Vergara A (2006) El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental Revista Cubana de Salud y Trabajo; vol 7 tomo (1-2)

<http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/1424/1/Bienestar%20Psicologico...Salud%20Mental.pdf>

- Rescalvo F., De diego R., (2016) *Patologías de origen laboral, Medicina del trabajo*, Publicación institucional de Ibermutuamur, Madrid, recuperado el 17- julio -2019 en la web:

<https://ibermutua.es/wp-content/uploads/2015/03/patologias.pdf>

- Reyes Millán Ana Laura, (S.F.), *Tesina La policía preventiva en México: precariedad laboral y desigualdad de género*, CIDE: <http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2425/161192.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Slipak O., (2007), *Estrés Laboral. Mobbing Opinion: Psicología y psiquiatría. Antropología y sociología*, Disponible en:

http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_3864.shtml

- Stavroula L., (2008), *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Institute of Work, Health & Organisations. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

- Sirvent, Moral, Blanco, Rivas (2009) Sufrimiento psíquico y sentimientos negativos. Revista digital psicología.com, ed. 13 Psicóloga, Centro Terapéutico Femenino. Fundación Instituto Spiral. Oviedo, consultado el 24 de octubre de 2019 en https://www.researchgate.net/publication/285330228_Sufrimiento_psiquico_y_sentimientos_negativos

-

- Suárez-DeGaray, M.E. (2016). *Los policías: una averiguación antropológica [PDF]*. Guadalajara, Jalisco: ITESO. Sitio web: <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3842/9786079473587.pdf?sequence=2>

- *Trabajo y Sociedad*, núm. 25, 2015, pp. 43-57
<https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101003.pdf>
- Whitehead, Dafoe (1993). *Dan Quayle Was Right*. *The Atlantic Monthly*, New York.

ANEXOS

ANEXO 1: EXTRACTO SECCIÓN DE PRENSA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIUDADANA

Sesiona mesa de fiscalización para transición de la Policía Federal a la Guardia Nacional.

La prioridad es que se lleve a cabo un trabajo coordinado para potenciar el alcance de las auditorías de cierre de la Policía Federal.

En seguimiento al proceso de transición de la Policía Federal a la Guardia Nacional, el Comandante de la Guardia Nacional, Luis Rodríguez Bucio, acompañado del Coordinador de Administración y Finanzas, Franco Fabbri Vázquez, y del Auditor Superior de la Federación, David Colmenares Páramo, presentó a las autoridades fiscalizadoras el plan de despliegue y el programa de operaciones de la Guardia Nacional.

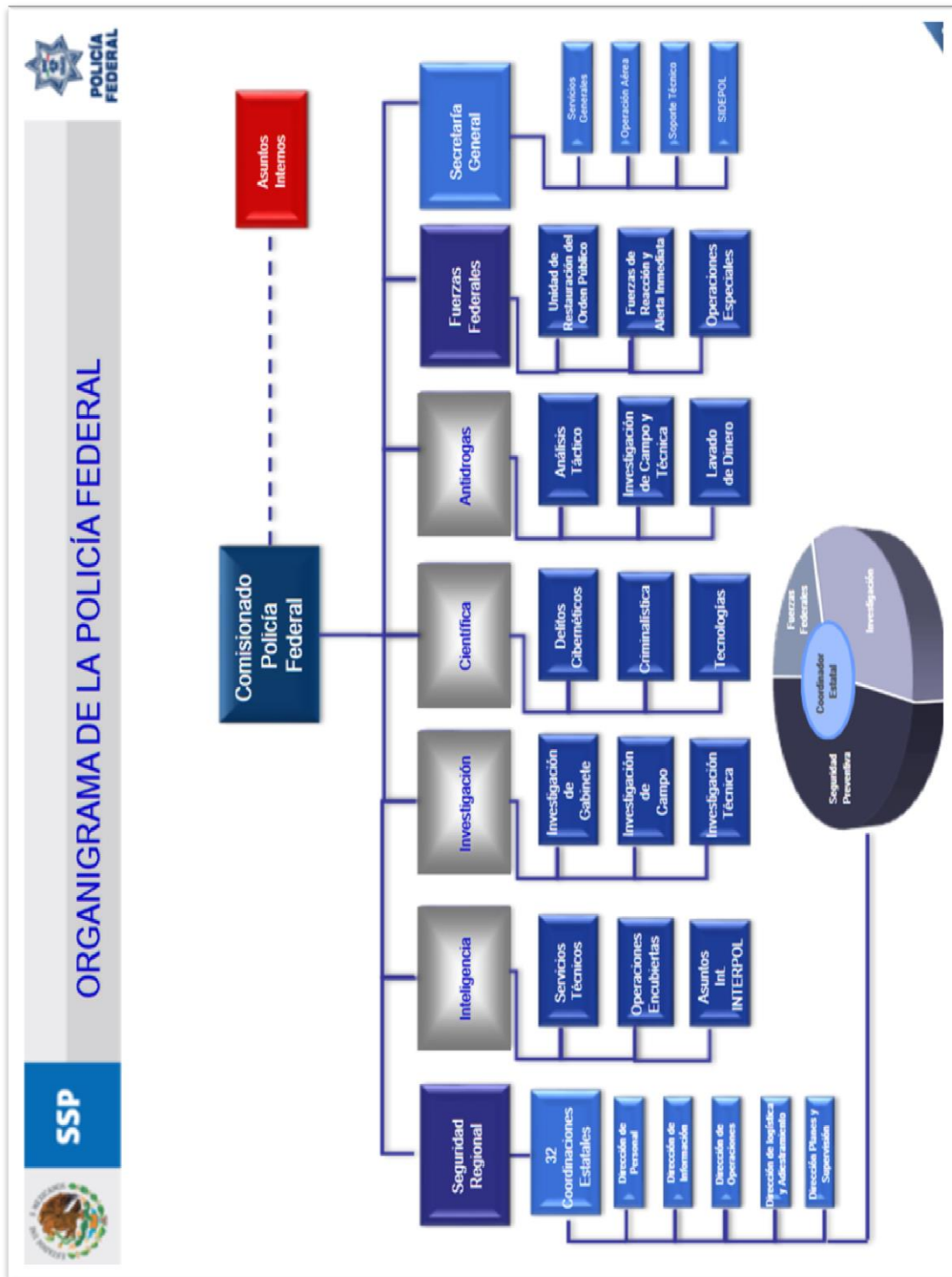
La prioridad es que se lleve a cabo un trabajo coordinado para potenciar el alcance de las auditorías de cierre de la Policía Federal, y para ello la mesa de fiscalización mantiene reuniones de forma permanente a fin de revisar el avance de las auditorías de años anteriores y darle seguimiento a las que se están realizando tanto en la SSPC, como en la SEMAR y la SEDENA.

Cabe señalar que en todo momento se coadyuvará con la Auditoría Superior de la Federación y la Secretaría de la Función Pública, con el único compromiso de combatir la corrupción, así como refrendar los procesos de transparencia y rendición de cuentas.

Boletín 930/19

<https://www.gob.mx/sspc/prensa/sesiona-mesa-de-fiscalizacion-para-transicion-de-la-policia-federal-a-la-guardia-nacional>

ANEXO 2: ORGANIGRAMA DE LA POLICÍA FEDERAL.



ANEXO 3: FORMATO DE CUESTIONARIO EXPLORATORIO

Este cuestionario está diseñado con la finalidad de explorar algunos aspectos psíquicos de la población de la PF, son anónimos y las respuestas que expongas aquí no serán compartidas con nadie, son únicamente para uso del equipo de investigación. Te pedimos que respondas con toda sinceridad, y si tienes alguna duda con algún cuestionamiento puedes hacerlo saber al aplicador.

A continuación, se desplegarán categorías con diversos malestares, subraya aquellos que hayas experimentado en el último mes:

Náusea,	Vómito	Dolor de estómago	Gases
Úlceras	Hipo	Estreñimiento	Diarrea
Bulimia	Anorexia	Inflamación estomacal	Colitis

¿Con qué frecuencia?

Dificultad para respirar	Rinitis	Asma
--------------------------	---------	------

¿Con qué frecuencia?

Molestia al orinar	Impotencia	Eyacuación precoz
Hipersexualidad	Frigidez	-

¿Con qué frecuencia?

Miedo a sufrir un infarto	Palpitaciones en los párpados o zonas del rostro	Taquicardia
Dolor el en pecho	Anormalidad en la palpitación del corazón	

¿Con qué frecuencia?

Comezón excesiva	Hinchazón	Ardor en la piel	Acné	Alopecia	Caspa
---------------------	-----------	---------------------	------	----------	-------

Describe:

Obesidad	Delgadez
----------	----------

Describe:

Seleccione cuántas veces en la última semana le ocurrieron los siguientes malestares

Malestar	Ninguna	1 a 3 veces	4 a 6 veces	Todos los días
Cansancio				
Dolor de cabeza				
Dolor De espalda				
Debilidad Del cuerpo				
Insomnio				
Dificultad para levantarse en las mañanas				
Mareos				
Estreñimiento				
Dolor muscular				
Fatiga				
Mala memoria				
Fallas En los reflejos				
Falta De atención				
Agrega algún comentario o aclaración:				

Marca con qué frecuencia te han ocurrido los siguientes eventos, en el lapso de la última quincena completa

Eventos	No me pasa	Me ha pasado muy poco	Me pasa frecuentemente	Me pasa mucho
Rotura De relaciones				
Dificultad Para concentrarse				
Sentimiento De agotamiento físico				
Sentimiento De agotamiento mental				
Sentimiento De fracaso				
Sentimiento De impotencia				
Nerviosismo Excesivo				
Aburrimiento Excesivo				
Arranques De ira				
Reacciones Agresivas				
Impaciencia				
Intolerancia				
Irritabilidad				

Dificultad Para comunicar sus pensamientos				
Dificultad Para expresar sus emociones				
Sensación De bajo rendimiento laboral				
Sensación De baja autoestima				
Sensación De poco reconocimiento laboral				
Faltas Al trabajo				
Retardos En el trabajo				
Agrega algún comentario o aclaración:				

Marca con un tache (x) las afirmaciones con las que te identifiques actualmente:

Afirmaciones	x
Tengo muchas actividades y acontecimientos que resolver, y esto me genera mucha ansiedad y preocupación durante todo el día.	
Siento el cuerpo tenso mientras trabajo	
Me cuesta trabajo concentrarme al cien por ciento en mis actividades	
Me enojo con facilidad y me pongo irritable	
Todo el tiempo estoy inquieto por alguna razón	
No tengo mucha paciencia ante otras personas o situaciones que no puedo controlar	
Me siento fatigado	
No logro conciliar el sueño o no descanso lo suficiente	

¿Padeces algún trastorno diagnosticado, o enfermedad que pudiera causar las afirmaciones pasadas? Escribe cuál, si es el caso

De aquellas afirmaciones que tachaste ¿cuáles podrías decir que te ocurren desde los últimos seis meses?

De aquellas afirmaciones que tachaste ¿cuáles podrías decir que te generan un problema o interfieren en tu rendimiento normal?

Explica si has experimentado alguna de las siguientes situaciones dentro del trabajo en el último mes (especifica si fuiste la víctima, ejecutor, o espectador y en cuantas ocasiones):

Agresión Física: Ataque a un organismo mediante armas o elementos corporales, con conductas motoras y acciones físicas, el cual implica daños corporales.

Agresión Verbal: Respuesta oral que resulta nociva para el otro, a través de insultos o comentarios de amenaza o rechazo.

Agresión Social: Acción dirigida a dañar la autoestima de los otros, su estatus social o ambos, a través de expresiones faciales, desdén, rumores sobre otros o la manipulación de las relaciones interpersonales.

Agresión Directa o abierta: Confrontación abierta entre el agresor y la víctima, mediante ataques físicos, rechazo, amenazas verbales, destrucción de la propiedad y comportamiento autolesivo.

Agresión Indirecta o Relacional: Conductas que hieren a los otros indirectamente, a través de la manipulación de las relaciones con los iguales; control directo, dispersión de rumores, mantenimiento de secretos, silencio, avergonzar en un ambiente social, alienación social, rechazo por parte del grupo, e incluso exclusión social.

Agresión Hostil: Acción intencional encaminada a causar un impacto negativo sobre otro, por el mero hecho de dañarle, sin la expectativa de obtener ningún beneficio material.

Instrumental: Acción intencional de dañar por la que el agresor obtiene un objetivo; ventaja o recompensa, social o material, no relacionada con el malestar de la víctima

Marca según corresponda con tu experiencia del último mes:

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
Tengo respeto por mí mismo				
Siempre satisfago mis necesidades y deseos				
Confío en mí plenamente para resolver mis problemas por mí mismo				
Me siento capaz de proveer de todo lo necesario a mi familia y a mí				
Me siento feliz por estar vivo				
Veó todo lo positivo de las cosas				
Me expreso con tranquilidad				
Hablo de mis Virtudes y defectos de forma honesta y directa.				
Me siento natural y espontáneo.				
Siento un profundo interés por la vida.				
Estoy abierto a nuevas oportunidades.				
Comentario o aclaración:				

Marca según corresponda con tu experiencia del último mes:

	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
A mí todo me sale mal o nunca tengo suerte				
Cuanto pienso alguna cosa sobre mi cuerpo o apariencia es imposible hacerme cambiar de opinión				
Las cosas significativas de mi vida son malas				
Nunca me pasa algo bueno				
Siempre me siento culpable de las cosas que ocurren a mi alrededor				
La gente a mi alrededor siempre me hace críticas, me lanza indirectas, me ofende y me juzga.				
Siempre que pienso de más alguna situación termino sufriendo mucho				
Comentario o aclaración:				

AUTO DESCRIPCIÓN:

ANEXO 4: FORMATO DE TEST DE BURN OUT; CBB, ESTRÉS LABORAL Y MASLACH.

INSTRUCCIONES: Por favor, conteste primero las siguientes preguntas referidas a datos generales (Los siguientes datos tendrán un tratamiento estadístico).

Edad.	
Sexo.	
Estado civil.	
Número de hijos.	
Estudios realizados.	
Cargo que ocupa actualmente.	
Grado laboral.	
Tiempo en la institución.	
Tiempo que lleva en el mismo cargo.	
Turno.	
Número de horas que trabaja por semana.	
Número de personas con las que interactúa en su jornada de trabajo.	
Tiempo de su jornada diaria pasa en interacción con otros compañeros.	
¿Tiene que realizar tareas relacionadas con su trabajo en su casa, en horario extra laboral?	
De ser así, ¿Cuántas horas diarias?	

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal y como usted siente. No existen respuestas mejores o peores. La respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia experiencia.

Responda escribiendo una X en la columna que corresponda a la escala escogida.

- N: Nunca
- AVA: Algunas veces al año
- AVM: Algunas veces al mes
- AVS: Algunas veces a la semana
- D: Diario

No.	N	AVA	AVM	AVS	D
1 Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo					
2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4 Siento que puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme con el trabajo					
5 Siento que estoy tratando a algunos de mis subordinados como si fueran objetos impersonales					
6 Siento que tratar todo el día con la gente me cansa					
7 Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas de las personas a las que tengo que atender (dirigir)					
8 Siento que mi trabajo me está desgastando					
9 Siento que estoy influyendo en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
10 Siento que mi trato con la gente es más duro					
11 Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
12 Me siento muy enérgico en mi trabajo					

No.	N	AVA	AVM	AVS	D
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					

INSTRUCCIONES: Conteste a las siguientes preguntas, marcando una X la opción que corresponda con su experiencia

Situación:	Nunca/ nada	Raramente/ poco	Algunas veces/ algo	Frecuente- mente/ bastante	Siempre/ mucho
En general estoy harto de mi trabajo					
Me siento identificado con mi trabajo					
Tengo que lidiar frecuentemente con exigencias excesivas y comportamientos irritantes por parte de compañeros o autoridades					
Mi jefe me apoya en las decisiones que tomo					
Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales					
Mi trabajo actual carece de interés					
Cuando estoy en mi trabajo me siento de mal humor					
Los compañeros nos apoyamos en el trabajo					
Las relaciones personales que establezco en mi trabajo son gratificantes para mí					
Para la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo					
Las personas con las que trabajo reconocen muy poco los esfuerzos que hago					
Mis intereses por el desarrollo profesional son actualmente muy escasos					
Considero que el trabajo que realizo repercute en mi salud personal (dolores de cabeza, insomnio, etc)					
Mi trabajo es muy repetitivo					
Estoy agotado por mi trabajo					

Me gusta el ambiente y el clima laboral					
El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales					
Procuro despersonalizar las relaciones con los compañeros de trabajo					
El trabajo que yo hago, dista de ser el que yo hubiera querido					
Mi trabajo me resulta muy aburrido					
Los problemas en mi trabajo hacen que el rendimiento sea menor					
Considero que la principal causa de malestar en el trabajo es:					

INSTRUCCIONES: Apoyado en la escala que a continuación se le presenta, evalúe los siguientes enunciados según crea que corresponde a la frecuencia con que los siente.

- 0= NUNCA.
- 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS.
- 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3= UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4= UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5= POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6= TODOS LOS DÍAS.

Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
Siento que puedo entender fácilmente a las personas con las que trabajo.	
Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.	
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mi trabajo.	
Siento que mi trabajo me está desgastando.	
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	
Siento que me he hecho más duro con la gente.	
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
Me siento frustrado en mi trabajo.	
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a la gente con la que trabajo.	
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros de trabajo.	
Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis compañeros.	
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	

Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

Me parece que los jefes me culpan de alguno de sus problemas.

¡GRACIAS POR SU APOYO!

ANEXO 5: FORMATO DE TEST DE ESTRÉS Y ANSIEDAD: CATTEL, SPIELBERGER Y BECK

Este documento consta de varios cuestionarios basados en diferentes aspectos psíquicos relevantes. Por favor responde con toda sinceridad, los datos aquí expuestos serán anónimos y tendrán un trato únicamente estadístico.

Instrucciones: A continuación, encontrarás preguntas en relación con las dificultades por las que pasan la mayoría de las personas en algún momento de la vida.

- Responda con franqueza
- Trate de utilizar la casilla de "dudoso" o "a veces" solo en caso de no lograr decidir entre una de las otras dos opciones.
- No dedique mucho tiempo a meditar cada pregunta
- No deje sin contestar ninguna pregunta

1. Mi interés por las personas y diversiones tiende a cambiar rápidamente.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
2. Aún cuando se piense pobremente de mí, puedo mantenerme sereno.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
3. Cuando voy a exponer un argumento me gusta esperar hasta estar seguro de estar en lo cierto.
1) Si 2) Dudoso 3) No
4. Permito a veces que los celos influyan sobre mis acciones.
1) A veces 2) Rara vez 3) Nunca
5. Si tuviera que vivir de nuevo mi vida:
1) la planearía diferente 2) la quisiera igual 3) Dudoso
6. Admiro la actuación de mis padres en todos los asuntos importantes.
1) Si 2) Dudoso 3) No
7. Encuentro duro que me digan que no, aún cuando sepa que lo que pido es imposible.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
8. Cuando alguien se muestra conmigo más amigable de lo que yo pudiera esperar, dudo de su honradez.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
9. Mis padres (o sustitutos), al exigir e imponer obediencia eran:
1) siempre muy razonables 2) a menudo poco razonables 3) Dudoso
10. Necesito más a mis amigos que lo que ellos aparentan necesitar de mí.
1) Rara vez 2) A veces 3) A menudo
11. Estoy seguro de poderme controlar ante una emergencia.
1) Siempre 2) A menudo 3) Rara vez

12. De niño tenía miedo a la oscuridad.
1) A menudo 2) A veces 3) Nunca
13. Algunas veces me dicen que demuestro demasiado mi nerviosismo en la voz y en los gestos.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
14. Si la gente se aprovecha de mi amistad yo:
1) me resiento y me mantengo en esta actitud 2) pronto perdono y olvido.
3) Dudoso
15. La clase de crítica personal que mucha gente hace, lejos de ayudarme me perturba.
1) A menudo 2) A veces 3) Nunca
16. A menudo, de pronto me da ira con la gente.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
17. Me siento intranquilo, como si quisiera algo pero no supiera qué.
1) Muy raramente 2) A veces 3) A menudo
18. Dudo a veces de que las personas están realmente interesadas en lo que estoy diciendo.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
19. Nunca he tenido sentimientos vagos de mala salud como dolores imprecisos, malas digestiones, palpitaciones, etc.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
20. Me enojo tanto discutiendo con algunas personas que casi no me atrevo a hablar.
1) A veces 2) Rara vez 3) Nunca
21. Preocupándome, gasto más energía cuando tengo que hacer algo, que la que gastan los demás en hacerlo.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
22. Hago el propósito de no distraerme u olvidarme de los detalles.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
23. A pesar de que tropiece con obstáculos difíciles y desagradables, siempre persevero e insisto en mis propósitos originales.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
24. Ante las contrariedades propendo a estar nervioso y confundido.
1) Sí 2) Dudoso 3) No

25. A veces tengo sueños muy vívidos que perturban mi descanso.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
26. Siempre tengo suficiente energía cuando afronto dificultades.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
27. A veces me siento obligado a contar cosas sin ningún propósito particular.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
28. La mayoría de las personas son un poco raras aunque no les guste admitirlo.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
29. Si cometo un error social embarazoso, puedo olvidarlo pronto.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
30. Me siento malhumorado y no deseo ver gente:
1) ocasionalmente 2) más bien a menudo 3) Dudoso
31. Cuando mis cosas salen mal casi lloro.
1) Nunca 2) Muy raramente 3) A veces
32. A pesar de estar en una reunión social, a veces me siento agobiado por sentimientos de soledad e insignificancia.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
33. Despierto por la noche y, debido a las preocupaciones, tengo dificultad en dormirme otra vez.
1) A menudo 2) A veces 3) Nunca
34. Mi ánimo generalmente se mantiene alto a pesar de cuantas dificultades afronte.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
35. A veces tengo sentimientos de culpa o remordimiento por pequeños asuntos.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
36. Mis nervios se me ponen tan de punta que ciertos sonidos, por ejemplo, una bisagra chirriante, se me hace inaguantable y me da escalofrío.
1) A menudo 2) A veces 3) Nunca
37. Cuando algo me saca de *quicio*, recobro la calma rápidamente.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
38. Tengo tendencia a temblar o sudar, cuando tengo por delante una labor difícil.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
39. Habitualmente me duermo fácilmente.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
40. A veces me preocupo e inquieto al pensar en mis asuntos e intereses inmediatos.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso

INSTRUCCIONES: Algunas expresiones que las personas usan para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y encierre en un círculo el número que indique *cómo se siente ahora mismo*, o sea, en estos momentos.

No hay contestaciones buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora.

	NO	UN POCO	BASTANTE	MUCHO
1. Me siento calmado	1	2	3	4
2. Me siento seguro	1	2	3	4
3. Estoy tenso	1	2	3	4
4. Estoy contrariado	1	2	3	4
5. Me siento a gusto	1	2	3	4
6. Me siento alterado	1	2	3	4
7. Estoy alterado por algún posible contratiempo	1	2	3	4
8. Me siento descansado	1	2	3	4
9. Me siento ansioso	1	2	3	4
10. Me siento cómodo	1	2	3	4
11. Me siento con confianza en mí mismo	1	2	3	4
12. Me siento nervioso	1	2	3	4
13. Estoy agitado	1	2	3	4
14. Me siento "a punto de explotar"	1	2	3	4
15. Me siento relajado	1	2	3	4
16. Me siento satisfecho	1	2	3	4
17. Estoy preocupado	1	2	3	4
18. Me siento muy excitado y aturdido	1	2	3	4
19. Me siento alegre	1	2	3	4
20. Me siento bien	1	2	3	4



Este documento consta de varios cuestionarios basados en diferentes aspectos psíquicos relevantes. Por favor responde con toda sinceridad, los datos aquí expuestos serán anónimos y tendrán un trato únicamente estadístico.

Instrucciones: A continuación, encontrarás preguntas en relación con las dificultades por las que pasan la mayoría de las personas en algún momento de la vida.

- Responda con franqueza
- Trate de utilizar la casilla de "dudoso" o "a veces" solo en caso de no lograr decidir entre una de las otras dos opciones.
- No dedique mucho tiempo a meditar cada pregunta
- No deje sin contestar ninguna pregunta

1. Mi interés por las personas y diversiones tiende a cambiar rápidamente.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
2. Aún cuando se piense pobremente de mí, puedo mantenerme sereno.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
3. Cuando voy a exponer un argumento me gusta esperar hasta estar seguro de estar en lo cierto.
1) Si 2) Dudoso 3) No
4. Permito a veces que los celos influyan sobre mis acciones.
1) A veces 2) Rara vez 3) Nunca
5. Si tuviera que vivir de nuevo mi vida:
1) la planearía diferente 2) la quisiera igual 3) Dudoso
6. Admiro la actuación de mis padres en todos los asuntos importantes.
1) Si 2) Dudoso 3) No
7. Encuentro duro que me digan que no, aún cuando sepa que lo que pido es imposible.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
8. Cuando alguien se muestra conmigo más amigable de lo que yo pudiera esperar, dudo de su honradez.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
9. Mis padres (o sustitutos), al exigir e imponer obediencia eran:
1) siempre muy razonables 2) a menudo poco razonables 3) Dudoso
10. Necesito más a mis amigos que lo que ellos aparentan necesitar de mí.
1) Rara vez 2) A veces 3) A menudo
11. Estoy seguro de poderme controlar ante una emergencia.
1) Siempre 2) A menudo 3) Rara vez

12. De niño tenía miedo a la oscuridad.
1) A menudo 2) A veces 3) Nunca
13. Algunas veces me dicen que demuestro demasiado mi nerviosismo en la voz y en los gestos.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
14. Si la gente se aprovecha de mi amistad yo:
1) me resiento y me mantengo en esta actitud 2) pronto perdono y olvido.
3) Dudoso
15. La clase de crítica personal que mucha gente hace, lejos de ayudarme me perturba.
1) A menudo 2) A veces 3) Nunca
16. A menudo, de pronto me da ira con la gente.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
17. Me siento intranquilo, como si quisiera algo pero no supiera qué.
1) Muy raramente 2) A veces 3) A menudo
18. Dudo a veces de que las personas están realmente interesadas en lo que estoy diciendo.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
19. Nunca he tenido sentimientos vagos de mala salud como dolores imprecisos, malas digestiones, palpitaciones, etc.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
20. Me enojo tanto discutiendo con algunas personas que casi no me atrevo a hablar.
1) A veces 2) Rara vez 3) Nunca
21. Preocupándome, gasto más energía cuando tengo que hacer algo, que la que gastan los demás en hacerlo.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
22. Hago el propósito de no distraerme u olvidarme de los detalles.
1) Cierto 2) Dudoso 3) Falso
23. A pesar de que tropiece con obstáculos difíciles y desagradables, siempre persevero e insisto en mis propósitos originales.
1) Sí 2) Dudoso 3) No
24. Ante las contrariedades propendo a estar nervioso y confundido.
1) Sí 2) Dudoso 3) No

ANEXO 6: FORMATO DE TEST DE DEPRESIÓN: IDERE, BECK, ZUNG Y CONDE.

Instrucciones: Alguna de las expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y escriba el número correspondiente a la respuesta seleccionada de acuerdo a como usted se sienta ahora mismo, en estos momentos. No hay respuestas buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero traté de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos, ahora.

No, en absoluto	1
Un poco	2
Bastante	3
Mucho	4

1. Pienso que mi futuro es desesperado y no mejorará mi situación ()
2. Estoy preocupado ()
3. Me siento con confianza en mí mismo ()
4. Siento que me canso con facilidad ()
5. Creo que no tengo nada de que arrepentirme ()
6. Siento deseos de quitarme la vida ()
7. Me siento seguro ()
8. Deseo desentenderme de todos los problemas que tengo ()
9. Me canso más pronto que antes ()
10. Me inclino a ver el lado bueno de las cosas ()
11. Me siento bien sexualmente ()
12. Ahora no tengo ganas de llorar ()
13. He perdido la confianza en mí mismo ()
14. Siento necesidad de vivir ()
15. Siento que nada me alegra como antes ()
16. No tengo sentimientos de culpa ()
17. Duermo perfectamente ()
18. Me siento incapaz de hacer cualquier trabajo por pequeño que sea ()
19. Tengo gran confianza en el porvenir ()
20. Me despierto más temprano que antes y me cuesta trabajo volverme a dormir ()

Instrucciones: alguna de las expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo lea cada frase y escriba el número correspondiente a la respuesta seleccionada de acuerdo a como usted se sienta generalmente. No hay respuestas buenas o malas, no emplee mucho tiempo en cada frase, pero traté de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos generalmente.

casi nunca	1
algunas veces	2
frecuentemente	3
casi siempre	4

1. Quisiera ser tan feliz como otras personas parecen serlo ()
2. Creo no haber fracasado más que otras personas. ()
3. Pienso que las cosas me van a salir mal ()
4. Creo que he tenido suerte en la vida ()
5. Sufro cuando no me siento reconocido por los demás ()
6. Pienso que todo saldrá bien en el futuro ()
7. Sufro por no haber alcanzado mis mayores aspiraciones ()
8. Me deprimó por pequeñas cosas ()
9. Tengo confianza en mí mismo ()
10. Me inclino a ver el lado bueno de las cosas ()
11. Me siento aburrido ()
12. Los problemas no me preocupan más de lo que se merecen ()
13. He logrado cumplir mis propósitos fundamentales ()
14. Soy indiferente ante las situaciones emocionales ()
15. Todo me resulta de interés ()
16. Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza ()
17. Me falta confianza en mí mismo ()
18. Me siento lleno de fuerzas y energías ()
19. Pienso que los demás me estimulan adecuadamente ()
20. Me ahogo en un vaso de agua ()
21. Soy una persona alegre ()
22. Pienso que la gente no me estimula las cosas buenas que hago ()

A continuación aparece un grupo de alternativas con una letra delante de cada una. Estas alternativas están agrupadas por números. Usted debe escoger una de ellas, es decir, solo una letra, por cada número.

1

- A. No estoy triste.
- B. Siento desgano de vivir, o bien: estoy triste.
- C. Siento siempre desgano de vivir, o bien: estoy siempre triste y no lo puedo remediar.
- D. Estoy triste y me siento tan desgraciado que sufro mucho.
- E. Estoy tan triste y me siento tan desgraciado que no lo puedo soportar más.

2

- A. No estoy demasiado pesimista, ni me siento muy desanimado con respecto a mi futuro.
- B. Creo que no debo esperar ya nada.
- C. Creo que jamás me liberaré de mis penas y sufrimientos.
- D. Tengo la impresión que mi futuro es desesperado y que no mejorará mi situación.

3

- A. No tengo la sensación de haber fracasado.
- B. Creo haber hecho en la vida pocas cosas que valgan la pena.
- C. Tengo la sensación de haber fracasado más que otras personas.
- D. Si pienso en mi vida veo que no he tenido más que fracasos.
- E. Creo que he fracasado por completo.

4

- A. No estoy particularmente descontento.
- B. Casi siempre me siento aburrido.
- C. No hay nada que me alegre como me alegraba antes.
- D. No hay nada en absoluto que me proporcione una satisfacción.
- E. Estoy descontento de todo.

5

- A. No me siento particularmente culpable.
- B. Siento muchas veces que hago las cosas mal o que no valgo nada.
- C. Me siento culpable.
- D. Ahora tengo constantemente la sensación de que hago las cosas mal o de que no valgo nada.
- E. Considero que soy malo, que hago todo mal y que no valgo nada absolutamente.

6

- A. No tengo la impresión de merecer un castigo.
- B. Creo que me podría pasar algo malo.
- C. Tengo la impresión que ahora o muy pronto voy a ser castigado.
- D. Creo que merezco ser castigado.
- E. Quiero ser castigado.

7

- A. No estoy descontento de mí mismo.
- B. Estoy descontento de mí mismo.
- C. No me gusta a mí mismo.
- D. No me puedo soportar a mí mismo.
- E. Me odio.

8

- A. No tengo la impresión de ser peor que los demás.
- B. Tengo muy en cuenta mis propias faltas y mis propios defectos.
- C. Me hago reproches por todo lo que no sale bien.
- D. Tengo la impresión de que mis defectos son muchos y muy grandes.

9

- A. No pienso ni se me ocurre quitarme la vida.
- B. A veces se me ocurre que podría quitarme la vida pero no lo haré.
- C. Pienso que sería preferible que me muriese.
- D. He planeado cómo podría suicidarme.
- E. Creo que sería mejor para mi familia que yo me muriese.
- F. Si pudiera me suicidara.

10

- A. No lloro más de lo corriente.
- B. Lloro con mucha frecuencia, más de lo corriente.
- C. Me paso todo el tiempo llorando y no puedo dejar de hacerlo.
- D. Ahora ya no puedo llorar, aunque quisiera como lo hacía antes.

11

- A. No me siento más irritado que de costumbre.
- B. Me enfado o me irrito con más facilidad que antes.
- C. Estoy constantemente irritado.
- D. Ahora no me irritan las cosas que antes me enfadaban.

12

- A. No he perdido el interés por los demás.
- B. Me intereso por los demás menos que antes.
- C. He perdido casi por completo el interés hacia los demás y siento poca simpatía por otras personas.
- D. Los demás no me interesan nada y todo el mundo me es totalmente indiferente.

13

- A. Tengo la misma facilidad de antes para tomar decisiones.
- B. Ahora me siento seguro de mí mismo y procuro evitar el tomar decisiones.
- C. Ya no puedo tomar decisiones sin que me ayude alguien a hacerlo.
- D. Ahora me siento completamente incapaz de tomar ninguna decisión, sea la que sea.

14

- A. No tengo la impresión de presentar peor aspecto que de costumbre.
- B. Temo que mi aspecto cause mala impresión o de parecer avejentado(a).
- C. Tengo la impresión de presentar cada vez peor aspecto.
- D. Tengo la impresión de que mi aspecto es feo, desagradable y repulsivo.

15

- A. Trabajo con la misma facilidad que siempre.
- B. Ahora me cuesta más esfuerzo que antes ponerme a trabajar.
- C. Ya no trabajo tan bien como antes.
- D. Tengo que hacer un gran esfuerzo para realizar cualquier cosa.
- E. Me siento incapaz de hacer cualquier trabajo por pequeño que sea.

16

- A. Duermo bien como de costumbre.
- B. Por la mañana me levanto más cansado que de costumbre.
- C. Me despierto una o dos veces más temprano que antes y me cuesta trabajo volverme a dormir.
- D. Me despierto demasiado temprano por la mañana y no puedo dormir más de cinco horas.

17

- A. No me canso antes que de costumbre.
- B. Me canso más pronto que antes.
- C. Me canso de hacer cualquier cosa.
- D. Me agoto mucho de hacer cualquier cosa.

18

- A. Mi apetito no es peor que de costumbre.
- B. No tengo apetito como antes.
- C. Tengo mucho menos apetito que antes.
- D. No tengo en absoluto ningún apetito.

19

- A. No he perdido peso, y si lo he perdido es desde hace muy poco.
- B. He perdido más de 2 Kg. de peso.
- C. He perdido más de 4 Kg. de peso.
- D. He perdido más de 7 Kg. de peso.

20

- A. Mi salud no me preocupa más que de costumbre.
- B. Me preocupo constantemente por mis molestias físicas y mis malestares.
- C. Mis molestias físicas me preocupan tanto que resulta difícil pensar en cualquier otra cosa.
- D. No hago nada más en absoluto, que pensar en mis molestias físicas.

21

- A. No he notado que desde hace poco haya cambiado mi interés por las cosas sexuales.
- B. Me intereso menos que antes por cosas relativas al sexo.
- C. Me intereso ahora mucho menos que antes por lo referente al sexo.
- D. He perdido todo interés por las cosas del sexo.

Instrucciones: Debajo aparecen diversas situaciones que le ocurren a las personas. Lea cada una y responda con qué frecuencia esto le ocurre a usted.

Observe que a la derecha aparecen cuatro columnas encabezadas con la frecuencia en que estas situaciones pueden ocurrir. "Muy pocas veces o no me ocurre"; "algunas veces"; "muchas veces" o "siempre me ocurre"

Para señalar su respuesta debe encerrar en un círculo el número que aparece en la misma fila de la situación que está analizando y debajo de la alternativa que usted escoja.

	Ausente Muy débil Muy pocas veces o no	Débil mediano Algunas veces	Moderado intenso Muchas veces	Muy intensa Siempre veces
1. Me siento triste y deprimido	1	2	3	4
2. Por las mañanas me siento mejor que por las tardes	4	3	2	1
3. Frecuentemente tengo ganas de llorar o a veces lloro	1	2	3	4
4. Me cuesta mucho dormir o duermo mal por las noches	1	2	3	4
5. Ahora tengo apetito como antes	4	3	2	1
6. Todavía me siento atraído por el sexo opuesto	4	3	2	1
7. Creo que estoy adelgazando	1	2	3	4
8. Estoy estrenido	1	2	3	4
9. Tengo palpitaciones	1	2	3	4
10. Me canso por cualquier cosa	1	2	3	4
11. Mi cabeza está despejada como siempre	4	3	2	1
12. Hago las cosas con la misma facilidad que antes	4	3	2	1

	Ausente Muy débil Muy pocas veces o no	Débil mediano Algunas veces	Moderado intenso Muchas veces	Muy intensa Siempre
13. Me siento agitado e intranquilo. No puedo estar quieto	1	2	3	4
14. Tengo confianza o esperanza en el futuro	4	3	2	1
15. Me siento más irritable que habitualmente	1	2	3	4
16. Encuentro fácil tomar decisiones	4	3	2	1
17. Me creo útil y necesario a la gente	4	3	2	1
18. Encuentro agradable vivir	4	3	2	1
19. Sería mejor que muriera para los demás	1	2	3	4
20. Me gustan las mismas cosas que habitualmente me agradaban	4	3	2	1

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Está usted invitado a formar parte del estudio llamado “*Efectos de las Condiciones laborales en el desarrollo personal y profesional*”, el cual se llevará a cabo dentro de las instalaciones de la Policía Federal, Centro de Mando Base Contel.

Dicho estudio está a cargo del Suboficial Guerrero Peña Abraham, servirá en beneficio de la Policía Federal y sus integrantes, así como, pasara a ser parte de la tesis desarrollada por el mismo para la Licenciatura en Psicología en la Universidad Autónoma Metropolitana.

Sobre la investigación, se hace de su conocimiento que la finalidad de este estudio es saber cómo ayudar en el desarrollo personal y laboral a las personas que trabajan en la Policía Federal, partiendo del conocimiento de cada uno de ustedes, sobre sus intereses y cómo podrían mejorar su desempeño laboral al mismo tiempo que puedan sentirse más cómodos y satisfechos con su empleo.

A través de tres entrevistas individuales y una grupal, profundizaremos sobre sus experiencias de vida, su familia, las actividades que le gusta o gustaría realizar, su estado de ánimo, y su experiencia laboral en la institución. Es importante mencionar que estas serán grabadas en audio.

Las entrevistas individuales tendrán una duración aproximada de 30 minutos a 45 minutos cada una, en el caso de la entrevista grupal la duración estimada será de 1 hora a 1 hora con 30 minutos, dichas actividades se realizarán dentro de las mismas instalaciones de la institución y durante el horario laboral para facilitar su participación. Una vez reunidos todos los participantes se les hará saber la hora y fecha de cada entrevista de manera personal o por teléfono.

Cabe mencionar que usted no está obligado a participar y no existirá ninguna represalia por parte de la institución. En caso de que usted decida en cualquier momento dejar de participar en el estudio, no habrá repercusiones, nadie le tratará en manera diferente ni se le penalizará de ninguna manera.

En cuanto a datos personales, el presente documento y las grabaciones, quedarán a resguardo único del encargado del estudio, en el mismo sentido, al momento de publicar los resultados del estudio, los nombres serán cambiados por seudónimos para procurar el anonimato de los participantes.

Para poder participar en este estudio, usted deberá firmar este documento dando por hecho que usted cuenta con toda la información necesaria sobre el tema, el manejo y uso que se le dará a la información, así como, su consentimiento para esto.

Al firmar este documento está afirmando que:

- Está de acuerdo con participar en la investigación.
- Se le ha explicado la información que contiene este documento y se han resuelto todas sus dudas.
- Usted sabe que:
 - No está obligado a contestar preguntas que no quiera contestar.
 - En cualquier momento, puede desistir de su participación en las entrevistas sin repercusión alguna.
- Si usted en cualquier momento tiene alguna duda o comentario puede llamar a la persona encargada de la investigación al 0445565829045 y con gusto será atendido.

Participar en este estudio puede ayudar a la Policía Federal y las personas que trabajan en esta institución, a tener mejores condiciones de trabajo, un mejor desarrollo personal y desempeño laboral.

Participante voluntario quien da su consentimiento.	Investigador y resguardante.
_____ Nombre completo, firma y fecha.	_____ Nombre completo, firma y fecha.