



Chihuahua
GOBIERNO DEL ESTADO



**ESCUELA
ESTATAL DE POLICÍA**

**ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE CHIHUAHUA**

**Secretaría de Educación y
Deporte**

**FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO
ESCUELA ESTATAL DE POLICÍA**

T E S I N A

**"DETECCIÓN OPORTUNA Y PREVENCIÓN DE CONDUCTAS INADECUADAS EN
EL PERSONAL OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA
MUNICIPAL DE CHIHUAHUA"**

Para obtener el Título de:

LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA Y POLÍTICA CRIMINAL

Catedrático: LIC. GERARDO VALDEZ ÁVILA

Postulante: MIGUEL BERNARDO SALCIDO MENDOZA

ROCÍO TREJO DOMÍNGUEZ

JUAN AURELIO CONTRERAS PANDO

JOSÉ LUIS SIQUEIROS LÓPEZ

Chihuahua, Chih. Marzo 2017





Chihuahua



ESCUELA
ESTATAL DE POLICÍA

GOBIERNO DEL ESTADO

ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA

Secretaría de Educación y Deporte

FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

ESCUELA ESTATAL DE POLICÍA



ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO
ESCUELA ESTATAL DE POLICÍA
080SUG001E
CHIHUAHUA, CHIH.

T E S I N A

**“DETECCIÓN OPORTUNA Y PREVENCIÓN DE CONDUCTAS INADECUADAS EN
EL PERSONAL OPERATIVO DE LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA
MUNICIPAL DE CHIHUAHUA”**

Para obtener el Título de:

LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA Y POLÍTICA CRIMINAL

Catedrático: LIC. GERARDO VALDEZ ÁVILA

Postulante: MIGUEL BERNARDO SALCIDO MENDOZA
ROCIO TREJO DOMINGUEZ
JUAN AURELIO CONTRERAS PANDO
JOSÉ LUÍS SIQUEIROS LÓPEZ

Chihuahua, Chih. Marzo 2017

DEDICATORIA

Para los sobrevivientes de policías que día a día trabajan y enfrentan diferentes peligros para que nuestra sociedad esté más segura y buscando que nuestra sociedad viva en armonía y tranquilidad, que cada vez sean más valorados y comprendidos por decidir servir a la sociedad aun estando en riesgo su vida y el bienestar de su familia ya que el día que un elemento de policía fallece aunque sea laborando la familia empieza a batallar y más aún si dejó hijos pequeños

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi esposa y a mis hijos que me apoyaron tanto, cuando tenía que estudiar o hacer tarea, dándome espacio y tiempo para que me concentrara y lograra hacer mis pendientes, también me apoyaban con consejos cuando me veían muy tenso y presionado, mostrándome que se sentían orgullosos porque me estaba superando.

Agradezco a mis compañeros y amigos por su amistad y por el apoyo que me brindaron durante toda la carrera y que siempre me apoyaron cuando se me hacía muy difícil seguir estudiando, pero con su apoyo continúe adelante y logre terminar mi carrera.

Agradezco a la Dirección de Seguridad Pública Municipal y a mis superiores que me ofrecieron la oportunidad de continuar superándome y por permitirme asistir a mis clases aun cuando debía de estar laborando.

CONTENIDO

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
INTRODUCCIÓN	10
Capítulo I	11
JUSTIFICACIÓN	11
FUNDAMENTACIÓN	12
OBJETIVOS.....	13
OBJETIVO GENERAL.....	13
OBJETIVOS ESPECIFICOS	14
Capítulo II	15
PROBLEMA.....	15
MARCO TEÓRICO	16
PLANTEAMIENTO.....	19
Capítulo III.....	22
MARCO GEOGRÁFICO	22
El Estado de Chihuahua.....	22
El Municipio de Chihuahua	24
PREVENCIÓN.....	26
CONDUCTA POLICIAL	27
POLICÍA.....	29
Estrés Laboral	29
MARCO JURÍDICO.....	31

DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS	31
DELITOS CONTRA LA PAZ, LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS Y LA INVIOLABILIDAD DEL DOMICILIO.....	32
DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO	34
CONTRA LA SEGURIDAD COLECTIVA.....	36
DELITOS CONTRA EL SERVICIO PÚBLICO COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS	37
CALEA	57
EL BURN OUT O SÍNDROME DEL -QUEMADO	59
¿QUÉ ES EL BURN OUT O SÍNDROME DEL -QUEMADO-?.....	59
TIPOS DE BURN OUT	60
ASPECTOS EN LOS QUE SE MANIFIESTA EL BURN OUT.....	61
FASES DEL BURN OUT	62
CAUSAS DEL BURN OUT	63
INDICENCIA DEL BURN OUT POR PROFESIONES.....	64
CONSECUENCIAS DEL BURN OUT.....	66
MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	68
RELACIONES ENTRE ESTRÉS Y BURN OUT	71
AUTORES QUE LO RELACIONAN.....	72
AUTORES QUE LO DIFERENCIAN.....	72
DIFERENCIAS ENTRE ESTRES Y BURN OUT	73
Conducta Policial	74
Las reglas para la aplicación de correctivos disciplinarios a los elementos de la policía municipal y el cuerpo de bomberos.....	75
CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES	75

CAPITULO II: DE LA AMONESTACION.....	76
CAPITULO III: DEL ARRESTO	77
CAPITULO IV: DEL CAMBIO DE ADSCRIPCION	79
CAPITULO V: DE LA SUSPENSION TEMPORAL DE CARACTER CORRECTIVO.....	80
CAPITULO VI: PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE CORRECTIVOS DISCIPLINARIOS.....	80
LAS OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA	81
CAPITULO IV	86
RECOLECCIÓN DE DATOS.....	86
TABLAS Y GRÁFICAS DE ARRESTOS	87
TABLAS Y GRÁFICAS DE SUSPENSIONES.....	99
COMISION ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS.	123
MARCO REFERENCIAL.....	127
MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	127
HIPOTESIS (a)	131
HIPOTESIS (b)	131
HIPOTESIS (c).....	132
HIPOTESIS (d)	132
HIPOTESIS (e)	133
HIPOTESIS (f)	133
RESUMEN.....	136
REFERENCIAS BIBLIOGRAFIAS.....	137
ANEXOS.....	141

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Arrestos del mes de Noviembre del 2016	87
Tabla 2	Arrestos del mes de Diciembre del 2016	89
Tabla 3	Arrestos del mes de Enero del 2017.....	91
Tabla 4	Arrestos del mes de Febrero del 2017.....	93
Tabla 5	Arrestos de los cuatro meses juntos.....	95
Tabla 6	Suspensiones del mes de Mayo del 2016	99
Tabla 7	Suspensiones del mes de Junio del 2016.....	100
Tabla 8	Suspensiones del mes de Julio del 2016.....	101
Tabla 9	Suspensiones del mes de Agosto del 2016.....	102
Tabla 10	Suspensiones del mes de Septiembre del 2016	105
Tabla 11	1. ¿Cómo consideras tu trabajo?.....	107
Tabla 12	2. ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido?.....	108
Tabla 13	3. ¿Qué mala conducta has visto que más realizan los policías?.....	110
Tabla 14	4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?	112
Tabla 15	5. ¿Qué crees que ayudaría para que los policías siempre estén aptos psicológicamente para atender cualquier incidente y actúen positivamente?.....	113
Tabla 16	1. ¿En qué rango de años de servicio te encuentras?	117
Tabla 17	2. ¿En qué rango de años de servicio, crees que los policías incurran más en conductas inadecuadas?	118
Tabla 18	3. ¿Qué pretendes, al servir dentro de la corporación?.....	119
Tabla 19	4. ¿Motivo por el cual decidiste ser policía?.....	120
Tabla 20	5. ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas inadecuadas?	121
Tabla 21	Principales motivos de violación	126

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1	Arrestos del mes de Noviembre del 2016	88
Gráfica 2	Arrestos del mes de Diciembre del 2016.....	90
Gráfica 3	Arrestos del mes de Enero del 2017	92
Gráfica 4	Arrestos del mes de Febrero del 2017	94
Gráfica 5	Arrestos de los cuatro meses juntos	96
Gráfica 6	Suspensiones del mes de Mayo del 2016.....	99
Gráfica 7	Suspensiones del mes de Junio del 2016	100
Gráfica 8	Suspensiones del mes de Julio del 2016	101
Gráfica 9	Suspensiones del mes de Agosto del 2016	104
Gráfica 10	Suspensiones del mes de Septiembre del 2016	105
Gráfica 11	1. ¿Cómo consideras tu trabajo?	107
Gráfica 12	2. ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido?	108
Gráfica 13	3. ¿Qué mala conducta has visto que más realizan los policías?.....	110
Gráfica 14	4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?	112
Gráfica 15	5. ¿Qué crees que ayudaría para que los policías siempre estén aptos psicológicamente para atender cualquier incidente y actúen positivamente?	113
Gráfica 16	1. ¿En qué rango de años de servicio te encuentras?	117
Gráfica 17	2. ¿En qué rango de años de servicio, crees que los policías incurran más en conductas inadecuadas?	118
Gráfica 18	3. ¿Qué pretendes, al servir dentro de la corporación?.....	119
Gráfica 19	4. ¿Motivo por el cual decidiste ser policía?.....	120
Gráfica 20	5. ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas inadecuadas?	121

INTRODUCCIÓN

La estructura de esta investigación está conformada por Cinco capítulos.

En el capítulo uno se explica la fundamentación así como los fundamentos personales que llevaron a la presente investigación.

En el capítulo dos se describir la problemática seleccionada, sus bases y el planteamiento del mismo, sus antecedentes y características principales.

En el capítulo tres se explica el marco teórico de la presente investigación, el tipo de investigación realizada, las características de la unidad de análisis, los instrumentos de medición utilizados y los insumos que arrojan para el desarrollo de la indagación.

En el capítulo cuarto se explica la recolección de datos de esta tesina, en el cual se muestra el resultado de los casos obtenidos a partir del estudio como las estadísticas obtenidas dentro de los departamentos relacionados con la problemática y la posible solución al mismo

En el capítulo quinto de la presente tesina se explican los resultados obtenidos, así como las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación tiene como objetivo general el de ver las posibles causas por las que los elementos de policía municipal de la ciudad de chihuahua realizan conductas inadecuadas, así como ver que se puede hacer para evitar que las continúen realizando, ver como se debe de tratar a los elementos que hayan incurrido en alguna conducta inadecuada y como se puede prevenir que los elementos de policía incurran en dichas conductas, ya sea por estrés, problemas laborales, problemas familiares o alguna otra causa, esto para que los elementos de policías realicen sus labores con efectividad y que la sociedad esté orgullosa de su cuerpo de Seguridad Pública Municipal y confíe en sus elementos.

FUNDAMENTACIÓN

La problemática elegida y aceptada para la presente investigación surge a partir de la necesidad que existe dentro de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de tener una cercanía con los agentes que conforman los distintos turnos más allá de solo charlar con ellos o tomar la decisión de aplicar un correctivo disciplinario que va desde una hoja de amonestación, hasta 36 horas de arresto, suspensión o inclusive la baja, una vez que el elemento reincida en una conducta equivocada como lo es: llegar con aliento alcohólico, recurrentes llegadas tarde a formación entre otras. Está en función de varias cuestiones: conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad. Así mismo el investigador debe tener capacidad y conocimiento para razonar el problema de investigación y poder proponer posibles soluciones, explicar un proceso lógico de donde surge la investigación y considerar que el resultado causara un impacto positivo. Se trata de ver a la conducta desde otra perspectiva, no solo tomar la acción de supervisores y aplicar los correctivos como el manual y el reglamento lo estipulan sino de buscar los motivos que originan la conducta errónea de los agentes e implementar prevención a las consecuencias ulteriores que estos pudieran ocasionar dentro del ejercicio de sus funciones como servidores públicos, ya sea abuso de autoridad, actuación prepotente, una mala imagen hacia la comunidad, o bien no atender el problema con el carácter y la disciplina que este amerite no olvidando que en la actualidad la ciudadanía está más despierta, activa y toma acción en contra de la autoridad por no realizar bien su trabajo ya sea de manera legal o bien por medio del uso de las redes sociales provocando consecuencias graves para los elementos.

Para la presente investigación se considera a la conducta inadecuada como una consecuencia de un problema que el elemento de policía trae consigo como lo pueden ser problemas económicos, familiares, laborales o bien estrés por las cosas que mira o escucha dentro de sus horas laborales y se pretende tomar las medidas necesarias para brindar la atención inmediata al agente que se encuentre en esta situación, brindándole apoyo por parte de los diferentes departamentos con los que cuenta la

dependencia para hacer su trabajo más ameno, relajado, y dependiendo de la gravedad del problema, buscar puntos estratégicos donde ponerlos a trabajar, para así evitar que se mezclen los problemas familiares con el trabajo y viceversa.

Es de suma importancia hacer mención de que según el departamento de análisis y estadísticas de la Dirección de Seguridad Pública Municipal cuenta con menos quejas y más confianza de la ciudadanía por el profesionalismo con el que los elementos atienden los problemas y brindan atención a las víctimas de un delito, por lo tanto, cabe resaltar que el protocolo planeado como solución a la problemática será un punto clave para que los agentes que tienen problemas, sean atendidos de inmediatez no combinando el estrés con el trabajo y así mantener el lugar que ocupan dentro de las estadísticas conservando el profesionalismo, preparación, criterio, entre otras cosas que influyen en el buen desempeño del elemento.

La presente investigación pretende concientizar a los mandos, supervisores y elementos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal del municipio de Chihuahua sobre la atención que se debe brindar a un elemento reincidente en sus conductas erróneas, para evitar consecuencias ulteriores en su comportamiento, en su actuación dentro de su función, y sobre todo en la manera de atender una situación y tratar a la ciudadanía que es la parte más importante.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Se trata de implementar estrategias adecuadas, orientadas a reducir un número considerable de la mala conducta policial, es decir no solo puede fundarse en el control y la supervisión del cumplimiento de las normas éticas y disciplinarias, sugerir la combinación de medidas reactivas y proactivas orientadas a la prevención , así como el

monitoreo de conductas de riesgo, con la asistencia de policías vulnerables, evitando anticipadamente a las consecuencias negativas en el servicio y en la sociedad.

Esta aproximación es pretender que las conductas indebidas pudieran ser no propias de la persona, si no aprendidas, y con esto el resultado de un conjunto de circunstancias y situaciones, que favorecen o no, en la toma de decisiones que muy común puede adoptar el policía en una situación en particular.

A diferencia de otras profesiones, las conductas indebidas y el mal desempeño, esto quiere decir en el ejercicio de sus funciones, surgen de algunas características propias de la función policial y las discrepancias en base a la actuación más adecuada del actuar del policía.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Es considerar una oportuna detección de conductas inadecuadas por elementos de la policía ,esto mediante la evaluación y actualización de estadísticas con el fin de identificar conductas que más se repiten, así como llevar un consenso, es decir análisis de encuestas de opinión externa, como la percepción que tiene la sociedad, generando así un monitoreo de los funcionarios públicos y buscar la mejora en cuestión disciplinaria, por qué cuando se observa y se estudia una alteración emocional específica, desconociendo aun cuando existen antecedentes, que detectados en su momento habrán de prevenir este tipo de situaciones, y que posteriormente se les canalice a estos elementos a un reentrenamiento, a los diferentes organismos que lo involucran y que por diferentes factores derivados a su carga laboral y acumulación de estrés, generen como consecuencia una actuación negativa en la sociedad y por ende familiar

Capítulo II

PROBLEMA

Es bien sabido que los seres humanos tenemos cierto porcentaje de tolerancia a momentos estresantes y de irritabilidad, sin embargo para los elementos de las diferentes corporaciones policíacas es de suma importancia conservar la mente en calma, manteniendo la serenidad y paciencia a la hora de efectuar sus funciones, por el hecho de que un momento exagerado de estrés puede desencadenar una conducta errónea grave, como podría ser un abuso de autoridad, sacando todos los problemas y desahogándose con una persona detenida involucrada en una conducta delictiva o en una falta administrativa, trayendo consigo una serie de consecuencias tanto administrativas como legales para los agentes siendo desde una leve amonestación, hasta la baja de la corporación o incluso estar sujeto a un proceso penal en su contra por que como es sabido, a los elementos policíacos se les aumenta la penalidad en un 50% al no poder alegar desconocimiento de la ley.

Ya que es la población en general a quien los agentes sirven y protegen, lamentablemente en la actualidad vivimos en una sociedad que se encuentra más despierta, pero con muy poco conocimiento sobre las leyes que los amparan, sus derechos y sus obligaciones ocasionando que solo se aboquen a criticar, observar, filmar y difamar a los agentes en las redes sociales aunque la actuación haya sido la correcta según los distintos protocolos establecidos dentro de la dirección.

Con esto se pretende reducir, quejas de los ciudadanos, boletas de arresto, amonestaciones, conflictos entre compañeros y jefes.

Crear una estrategia que se base en el control punitivo, que solo permita que el policía cuente con una limitada gama de medidas para responder a dichas situaciones. Sin embargo, una política constitucional que refleje pro actividad y que priorice una detección temprana, con el monitoreo constante a policías vulnerables o más propensos a comportamientos indebidos, en situaciones laborales.

Una medida basada en el enfoque sobre los factores de riesgo tiene mayor potencialidad y utilidad. Pero, debe emplearse con cuidado, especialmente si se atiende a las consecuencias deseadas o buscadas, por parte, el que un policía posea ciertas características o se las asocie a un grupo altamente vulnerable sin que signifique que se deba quedar aislado, y tampoco que las intervenciones deban de ser individuales.

Hay un consenso respecto de la insuficiencia de esas medidas y que también se debe de actuar, así como el entorno y el ambiente de trabajo como también en las circunstancias diarias que rodean la labor policial.

Es muy importante la participación del primer y segundo nivel de la cadena de mando, para identificar con prontitud a los elementos que estén presentando una mala conducta que pueda dar como resultado algo más serio, incluyendo la pérdida de confianza de los ciudadanos a quienes debemos servir y proteger.

MARCO TEÓRICO

Según (Parra, 1990) un problema plantea una solución que debe ser modelada para encontrar la respuesta a una pregunta que se deriva de la misma situación... Pero también, un problema debería permitir derivar preguntas nuevas, pistas nuevas, ideas nuevas" (pp. 22-23). Apunta la misma autora, sobre la relación entre un problema y el individuo que se plantea su resolución. Sin embargo, un problema lo es en la medida en que el sujeto al que se le plantea (o que se lo plantea él mismo) dispone de los elementos para comprender la situación que el problema describe y no dispone de un sistema de respuestas totalmente constituido que le permita responder de manera casi inmediata (p. 23). Un problema, ante todo, es problema para alguien, no existen por sí mismos, aunque el que existan cuestiones sin respuesta "conocida" en una comunidad amplia, pueda sugerir que tales cuestiones constituyan problemas "per se". Para abandonar rápidamente este terreno epistemológico, notemos una relación entre "problema" y "complejidad" La noción de complejidad de un objeto se asocia con el número y variedad de sus partes, el tipo de relaciones entre ellas y la dificultad para entender o tratar con el objeto. Esta noción supone una interacción entre el objeto y un sujeto, para quien

puede ser difícil entenderlo, lo cual indica que la complejidad de un objeto para un sujeto dado depende de la forma como éste interactúa con aquél. Usualmente esta interacción se basa en un número limitado (y muchas veces pequeño) de atributos del objeto, que el sujeto es capaz de distinguir y que son relevantes a sus intereses. Estos atributos no son disponibles al observador directamente sino más bien sus imágenes abstractas, resultado de la percepción o procedimientos específicos de medición.¹

Por lo tanto (Piaget, 1970) Aborda la resolución de problemas desde su consideración sin embargo sostiene, que el nivel de pensamiento formal se caracteriza por la posibilidad que tiene el sujeto de trabajar en resolución de problemas aplicando modelos de razonamiento hipotético-deductivo. El pensamiento formal se caracteriza por la incorporación de la hipótesis como esquema o categoría. No obstante, este planteamiento acerca de la resolución de problemas proviene de las ideas de Claparede (Cf. Inhelder y Piaget; 1970). Claparede sostiene que el pensamiento para la resolución de un problema supone tres momentos: la cuestión que orienta la hipótesis, la anticipación de las soluciones y la verificación que las selecciona. OparMe (Cf. Inhelder y Piaget; 1970) utiliza los términos de inteligencia práctica y de inteligencia reflexiva para dilucidar su planteamiento acerca del proceso de conocimiento. En la inteligencia práctica el sujeto sólo tiene una simple necesidad de resolver la cuestión, con lo cual la hipótesis se reduce a un tanteo y la verificación es una continua sucesión de fracasos y éxitos. Luego, en la inteligencia reflexiva la necesidad se refleja como problema, ya que el tanteo se interioriza en la búsqueda de hipótesis y la verificación anticipa la solución sin la utilización necesaria de las distintas relaciones, las cuales son suficientes para discernir la hipótesis.²

Por lo que considero que ambos Autores plantean, que el problema como una estrategia de enseñanza y aprendizaje sin escatimar a tomar medidas de reflexión y un planteamiento más específico a la solución de los problemas, es decir acerca de las estrategias, aprendizaje, responsabilidad, inspección de datos disponibles así como

¹ Parra. (1990). Monagas, Oswaldo. (1998, Junio). Resolución de problemas, autorretrato heurístico y. Monagas, Oswaldo. (1998, Junio). Resolución de problemas, autorretrato heurístico y, 13.

² Piaget, J. (1970). Resolución de problemas: de Piaget a otros autores. Buenos Aires: Rev. FilOIOfia Univ. COlla Rica, xxxn (17) ,131-138, 1994.

búsqueda de soluciones viables, a su vez identificación de algún problema suscitado, es decir planteamiento de una solución en la que hay alguna situación conflictiva que requiera una solución.

El problema rutinario, es el tipo de problema habitual que se encuentra muy común en la policía en el ejercicio de sus funciones, así como de sus procedimientos esto quiero decir que al hablar de problemas implica considerar aquellas situaciones que demandan más compromiso con lo que hacemos y con las personas que tratamos que denoten el interés por el razonamiento.

La intervención policial es la actividad rectora, ya que desde el inicio de turno requiere de toda la atención necesaria para cumplir adecuadamente sus actividades de impedir, prevenir y reaccionar, ante faltas administrativas y delitos, que involucran un contacto inminente y necesariamente obliga al policía a realiza su función con estricto apego a los principios de la legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez y apego a los Derechos Humanos, desde intervenir sobre el terreno operativo en forma oportuna, con seguridad y destreza, por lo tanto no debe adoptar conductas erróneas o relacionar problemas económicos, familiares o ajenos al trabajo con sus funciones, ya que como se menciona anteriormente se necesita estar totalmente frio y centrado para desarrollar correctamente sus labores no mezclando problemas de fuera con el trabajo y viceversa.

Por lo que se pretende detectar de forma oportuna los problemas que arrastran los agentes de seguridad pública municipal de su casa a las filas para evitar así alguna conducta como abuso de autoridad, tortura, corrupción o extorción derivada de problemas que no son detectados y atendidos a tiempo para así desempeñar correctamente las funciones del día con día mejorando la imagen que la sociedad tiene de la Dirección de Seguridad Pública Municipal así como la percepción de las personas con las que los agentes se relacionan en el transcurso de los recorridos, el patrullaje preventivo o bien, en la atención que se les brinda al solicitar la presencia de las unidades.

PLANTEAMIENTO

Según (Kerlinger, 2002) los criterios para plantear adecuadamente el problema de investigación son: El problema debe expresar una relación entre dos o más variables (recordando que en los estudios cualitativos éste no es un requisito). El problema debe estar formulado claramente y sin ambigüedad como pregunta (por ejemplo, ¿qué efecto?, ¿en qué condiciones...?, ¿cuál es la probabilidad de...?, ¿cómo se relaciona... con...?). Aunque en los estudios cualitativos la formulación del problema no necesariamente precede a la recolección y al análisis de datos, cuando se llega al punto de plantear el problema de investigación, éste debe formularse con claridad y evitando la ambigüedad (que es muy diferente a la dispersión de datos o apertura en la información). El planteamiento debe implicar la posibilidad de realizar una prueba empírica (enfoque cuantitativo) o una recolección de datos (enfoque cualitativo). Es decir, la factibilidad de observarse en la realidad o en un entorno. Por ejemplo, si alguien piensa estudiar cuán sublime es el alma de los adolescentes, está planteando un problema que no puede probarse empíricamente, pues "lo sublime" y "el alma" no son observables. Claro que el ejemplo es extremo, pero nos recuerda que las ciencias trabajan con aspectos observables y medibles en la realidad o en determinado ambiente.³

Como señala Ackoff (1953): un problema correctamente planteado está parcialmente resuelto, a 3 mayor exactitud corresponden más posibilidades de obtener una solución satisfactoria. El investigador debe ser capaz no sólo de conceptuar el problema sino también de verbalizarlo en forma clara, precisa y accesible. En algunas ocasiones sabe lo que desea hacer pero no puede comunicarlo a los demás y es necesario que realice un mayor esfuerzo por traducir su pensamiento a términos comprensibles, pues en la actualidad la mayoría de las investigaciones requieren la colaboración de muchas personas.⁴

³ Kerlinger. (2002). Metodología de la Investigación.

⁴ Recuperado de planteamiento del problema: objetivos, preguntas de investigación y justificación del estudio, Maestría en políticas públicas, pág.2y3.

<http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/metoprot/8.pdf>.

Por lo tanto ambos Autores manifiestan que plantear el problema no es si no encuadrar y estructurar más formalmente la idea, es decir habrá que recolectar datos específicos analizando cada uno de los datos por estudiar seleccionando un tema en particular y formular el problema en términos concretos y explícitos utilizando métodos científicos de recopilación de información que quizás esta investigación se cuestione, cuales son las causas que originan las conductas inadecuadas dentro de la policía municipal.

El planteamiento se refiere a poner en un contexto una situación donde este hecho ha ocurrido como resultado de una situación dentro de un espacio y tiempo determinado, es decir hacer preguntas para saber qué es lo problemático del asunto o cuestión usando cualquier circunstancia, determinar fines y objetivos distinguiendo lo que realmente se sabe, lo que implica y lo que se quiere saber; justificar por qué y para que se quiere se quiere estudiar.

Como se habrá observado, la formulación de un problema asume generalmente la forma de una pregunta, de algún interrogante básico cuya respuesta sólo se podrá obtener después de realizada la investigación. Dicho de otro modo, el objetivo fundamental de la investigación es resolver precisamente dicho problema de conocimiento (encontrar la respuesta) y su éxito deberá medirse entonces antes que nada por la claridad pertinencia y precisión de dicha respuesta. Los problemas prácticos, en cambio, se resuelven mediante la realización de algún tipo de acción, no mediante la obtención de un saber nuevo, aunque puedan a veces necesitarse de nuevos conocimientos para desarrollar las acciones que hay que emprender

Los diferentes autores confeccionan diversos esquemas de pasos sucesivos que intentan describir las etapas del proceso. Varían, eso sí, en la cantidad de pasos,

aunque la secuencia general manifiesta casi siempre una cierta similitud, inevitable por la misma lógica de la investigación

Una contextualización se deriva de la relación que existe entre el lugar donde ocurre el contexto, el tiempo en el que sucede así como el entorno de la situación. El contexto donde se va a desarrollar el proceso de investigación es la Dirección De Seguridad Pública Municipal

Es mejor pensar en grupos de policías que reúnen o comparten rasgos detectados como factores de riesgo que merecen la atención adicional, en relación con la asignación de recursos, la consecuente aplicación de este enfoque llevaría a sumar esfuerzos para reunir los grupos que presentan una mayor frecuencia de problemas.

Según (UNODC, 2010) de esta forma se puede asegurar que las conductas inadecuadas que no se incrementen, ni sean recurrentes entre los miembros de la corporación. Entre las soluciones propuestas para reducir las conductas inadecuadas, algunas se enfocan directamente en el actuar, sobre el comportamiento individual el policía, por otra parte, existen variables en relación a nuestra cultura y creencias populares que son difíciles de modificar. Es posible hacer que los agentes de policía rindan cuentas de muchas maneras diferentes. Pueden ser responsables de su desempeño y productividad en términos mensurables con criterio administrativo o empresarial, comparándolo quizá con metas y objetivos fijados por, el gobierno o la comunidad, pero, lo que es más importante, deben rendir cuentas de la forma en que ejercen los poderes que se les han confiado. En las presentes instrucciones para la evaluación se tratan el grado en que se supervisa la conducta de la policía y los mecanismos usados al efecto, junto con las formas en que pueden detectarse la falta de integridad, la deshonestidad y la corrupción.⁵

⁵ UNODC. (2010). Integridad y responsabilidad de la policía. (pág. 1). Viena: Nueva York.

Capítulo III

MARCO GEOGRÁFICO

El Estado de Chihuahua

Ilustración 1 Estado de Chihuahua



El Estado de Chihuahua se ubica en la parte central del norte del país en la frontera con Estados Unidos. Con una superficie de 247.460km², representa el 12,6% del territorio nacional. Su capital es la ciudad de chihuahua y está dividido en 67 municipios.

Colindancias:

Colinda al norte, con Estados Unidos de América (los estados de Nuevo México y Texas); al este, con Coahuila de Zaragoza; al sur, con Durango y Sinaloa; y al oeste, con Sinaloa.

Superficie:

El Estado de Chihuahua tiene una extensión de 247.460 kilómetros cuadrados (Km²), que hacen que sea el estado más grande de la República Mexicana.⁶

Población

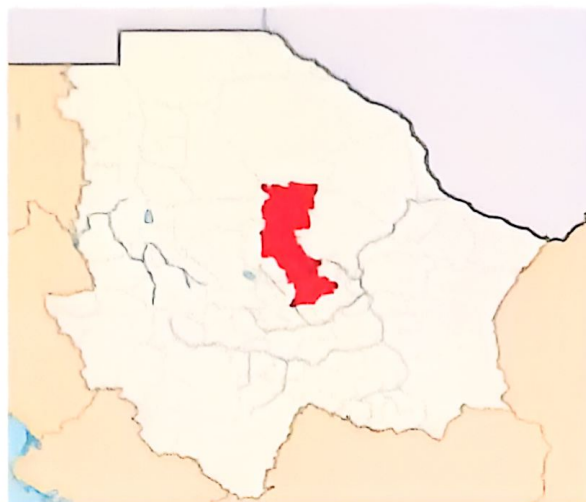
La población actual en el Estado de Chihuahua es de: 1, 804,299, Mujeres y 1, 752, 275 Hombres, siendo en total 3,556, 574 habitantes.⁷

⁶ Se recuperó el día 11/03/2017 de para todo México de <http://www.paratodomexico.com/estados-de-mexico/estado-chihuahua/index.html>

⁷ Recuperado el 11/03/2017 de Cuéntame, INEGI, <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/chih/poblacion/default.aspx?tema=me&e=08>

El Municipio de Chihuahua

Ilustración 2 Municipio de Chihuahua



Colindancias

Entre los lugares que rodean al municipio de Chihuahua, están: Buenaventura y Ahumada al norte, Aldama, Aquiles Serdán y Rosales al este, continúa colindando con el municipio de Rosales al sur, así como con Satevó y Belisario Domínguez y con los municipios de Riva Palacio, Namiquipa y Santa Isabel al oeste.

Superficie:

El Municipio de Chihuahua tiene una superficie territorial total de 9,219.30 kilómetros cuadrados (Km²)

Demografía

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía informó que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron del tercer conteo de población del año 2010, el municipio de Chihuahua cuenta con una población total de 818,987.⁸

⁸ Recuperado el 11/03/2017 de [municipios.mx](http://www.municipios.mx) de <http://www.municipios.mx/chihuahua/chihuahua>

MARCO TEORICO

Para (Keogh y Daley, 1983). Una de las áreas de mayor interés dentro del campo de la educación especial es aquella relacionada a la identificación temprana y a la prevención de problemas durante el desarrollo. La idea de que los problemas o condiciones limitantes puedan ser detectados, prevenidos y, en parte, corregidos, es tanto atractiva como lógica intuitivamente; sin embargo, el desarrollo de programas de identificación y prevención efectivos ha sido muy lento, tanto por actitudes sociales y políticas, como por limitaciones técnicas y científicas. Además, existen muchos problemas en la definición de términos, así como imprecisión en las técnicas utilizadas para la identificación temprana.⁹

El uso de mecanismos continuos de monitoreo serian parte del proceso de detección oportuna altamente complejo ya que involucra, aspectos relacionados a la medición, la predicción y a los posibles beneficios de una detección oportuna. Desde hace poco tiempo, se han utilizado diferentes técnicas y medidas predictivas para identificar oportunamente los problemas sin embargo de nada sirve detectar si no podemos intervenir de forma directa sobre los elementos que muestran señales de conductas inapropiadas.

El personal policial del Municipio de Chihuahua, como también sucede en otras policías municipales y nacionales, se encuentra orgánicamente bajo reglamentaciones que pueden entrar en contradicción con la Constitución política y diversos Tratados Internacionales como los relativos a los Derechos Humanos y los de la Organización Internacional del Trabajo. Aunque, paradójicamente quienes envisten esta condición de policías son quienes deben garantizar esos derechos que a ellos mismos podrían estar siéndoles negados. Caracterizado por jornada laboral con riesgos a ser indefinida o no establecida por "razones del servicio", sin mecanismo que permita al trabajador ejercer los derechos que la ley le otorga, con sobrecarga horaria compulsiva y pago sin distinción de régimen nocturno o diurno; sin días feriados ni domingos, con atención y desarrollo de múltiples tareas, con riesgo permanente de enfermedades y la propia

⁹ Recuperado de la tesiseducacion.pdf. La Detección temprana de los problemas de aprendizaje: pág. XVII <http://eprints.ucm.es/7355/1/tesiseducacion.pdf>

vida; sin provisión de equipo adecuado para proteger la integridad física y mental; con permanencia obligatoria en el lugar de trabajo, pero sin instalaciones para el aseo personal ni el descanso; con horario rotativo; sin contención para el trabajador y su grupo familiar y con altos niveles de estrés, entre otros factores desfavorables.

La reglamentación antes nombrada somete al personal policial a un ejercicio de ciudadanía limitada y derechos de todo tipo restringido, lo que repercute fuertemente en las construcciones subjetivas como así en su comportamiento con el contexto que lo circundan fuera y dentro de su horario laboral. Concordando con Sirimaco en la formación del "sujeto policía" los individuos y cuerpos son coartados en sus relaciones sociales, personales, familiares, eróticas y económicas desde el comienzo donde se encarnan un orden cerrado, de clausura, comenzado por la exclusión y el distanciamiento de la "vida civil". Buscando un cuerpo despojado de sus antiguas marcas, o asignados por otras nuevas, se reconfiguran siguiendo otros parámetros a veces difíciles de asimilar. En la construcción del sujeto policial, el cuerpo se transforma en el escenario mismo de esa construcción. (Sirimaco, 2009).¹⁰

El mundo civil y el mundo policial aparecen así surcados por distancias institucionalizadas que la fuerza plantea como constitutivas. Lo pensamos como en una suerte de construcción de sujetos a objetos/sujetos policías. Cuerpos que sin duda condensan aspectos sociales y políticos, (que se forman legítimos) que se legitiman para reprimir lo ilegítimo en el mundo civil. Pero los cuerpos también vibran, viven, lloran, ríen y sus destinos son campos de fuerzas en tensión, ya que hombres y mujeres, son seres de carne que están en el mundo. (FARGE, 2008).¹¹

PREVENCIÓN

En esta línea, (Bloom(1998)) sostiene que la prevención primaria puede definirse como "las acciones planeadas que buscan prevenir un problema

¹⁰ Sirimaco, M. (2009). De civil a policía: etnografía del proceso de incorporación a la policía. En M. Sirimaco, De civil a policía: etnografía del proceso de incorporación a la policía. Buenos Aires: Teseo.

¹¹ FARGE, A. (2008). Efusión y tormento. El relato de los cuerpos. Historia del pueblo en el siglo XVIII. En A. FARGE, FARGE, Arlette (2008) Efusión y tormento. El relato de los cuerpos. Historia del pueblo en el Siglo XVIII. Buenos Aires: Katz Editores. Buenos Aires: Katz Editores.

predicable, proteger un estado de salud o un funcionamiento saludable ya existente y promover algún objetivo de salud deseable” (pp. 95-96). Así, la prevención primaria implica esos tres elementos –prevención, protección y promoción– dentro de una perspectiva sistémica donde cada elemento afecta y es, a su vez, afectado por los otros (p. 96). (FARGE, 2008). Para reforzar su teoría, Bloom (1998) propone el término juvenile rightency como un concepto opuesto al de delincuencia juvenil, pero entendido no como la mera ausencia de comportamientos negativos o antisociales, sino como un concepto general en el sentido de comportamientos sociales positivos (p. 257). Según su modelo de prevención, para lograr la corrección juvenil o prevenir la delincuencia juvenil hay que considerar una serie de factores (individuales; grupales (grupos primarios y secundarios); sociales y culturales; y físicos y ambientales) que interactúan entre sí (p. 260) Es crear conciencia a un grupo de personas para mejorar conductas que lo pudieran llevar a cometer algo y su consecuencia como tal.¹²

CONDUCTA POLICIAL

Podemos definir la modificación de conducta como aquellos principios y técnicas de aprendizaje que nos permiten evaluar y modificar ciertos comportamientos y facilitar comportamientos adecuados (Martín y Pear, 2008).

A continuación, vamos a centrarnos en qué son las técnicas operantes de reducción de conductas, tipos, cómo aplicarlas, cuándo aplicarlas etc. La forma de reducir o eliminar conductas, de las técnicas operantes de reducción de conductas, consiste en hacer que éstas no vuelvan a repetirse eliminando cualquier tipo de contingencias positivas que puedan acompañarles, y que vayan seguidas de contingencias negativas (Labrador, 2012). En todos los casos en los que el objetivo es reducir una conducta, siempre hay que tener en cuenta qué conducta o conductas se deben desarrollar en lugar de la que se quiere reducir. La actuación siempre es doble: por un lado reducir una conducta, por otro desarrollar una conducta alternativa más adecuada (Labrador, 2012 p. 313). Al llevar a cabo una reducción de conducta, esto supone una pérdida de reforzamiento para la persona, por lo que si no se recompensan dichas

¹² Bloom (1998). (s.f.). PREDICCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA DELINCUENCIA JUVENIL. Revista de Derecho, 135-158.

pérdidas con otro tipo de reforzador alternativo, la persona volverá a emitir la conducta negativa con la que sí obtuvo algún tipo de reforzador (Labrador, 2012).

En cuanto al contexto histórico, podemos decir que los orígenes de dichas técnicas se sitúan en trabajos realizados a finales del siglo pasado, sobre aprendizaje animal, construyendo así las bases del modelo de condicionamiento instrumental. Dichas técnicas operantes, han estado entre las primeras que se empezaron a utilizar dentro de la Modificación de conducta, siendo, además las más utilizadas en su aplicación (Olivares y Méndez, 2001).⁴ En cuanto a las bases teóricas, señalar que el análisis conductual aplicado se centra en la conducta externa y en las relaciones funcionales de dicha conducta con los estímulos ambientales, tanto antecedentes como consecuentes. Por ello, podemos decir que la conducta es controlada básicamente por las influencias externas del medio físico y social; no obstante, pueden verse influenciada por factores genéticos y orgánicos (Olivares y Méndez, 2001) Sin embargo, Labrador, nos dice que las técnicas operantes de modificación de conducta se fundamentan en los trabajos de condicionamiento operante de Skinner (2012). Skinner señala que no debe ser descartado el estudio de eventos internos por el simple hecho de ser eventos subjetivos o mentales. Muchos autores que estudian este enfoque operante suelen evitar el análisis y estudio de análisis y modificación de eventos cognitivos, por el mero hecho de no ser observables, y en consecuencia, no poder ser estudiados ni objetiva ni experimentalmente. No se les consideran causantes de la conducta, sino correlatos o consecuencia de ella (Olivares y Méndez, 2001). El planteamiento básico del análisis conductual aplicado o modificación de conducta se basa en que la conducta es aprendida y mantenida como resultado de unas consecuencias (Olivares y Méndez, 2001).¹³

¹³ Recuperado de programa de prevención: técnicas operantes de modificación de conducta. Autora Ma. Aránzazu López Leyva, pag.3

http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/40981/1/Lopez_Leyva_MAranzazu.pdf

ojo son los tres Autores de arriba, Martin, Labrador, Olivares y Mendez.

POLICÍA

Poliola de acuerdo a (Mallarino, 1993)

Este vocablo "pollicía" proviene del griego y más concretamente de la palabra "polis", que significa ciudad, o ciudad-estado.

De allí derivó la palabra "politeia", la cual se quiere significar lo relativo a la constitución de la ciudad, el ordenamiento jurídico del Estado, conducta arreglada de los ciudadanos, gobierno, calidades cívicas del individuo.¹⁴

Estrés Laboral

Según (Selva, 2004) muchos utilizan la palabra estrés como sinónimo de miedo, ansiedad, fatiga, depresión, pero es difícil tanto para investigadores como científicos definir claramente de qué están hablando, cuál es el significado, alcance y consecuencias de estos conceptos. El miedo es un concepto central en el estrés como en la ansiedad, pero se reserva para nombrar una sensación de temor, con activación anticipada en todo el organismo, que aparece ante una situación o estímulo externo que puede ser identificado de forma precisa. La ansiedad, en general, se refiere a un estado de activación o agitación exagerada que aparece en el individuo como reacción ante acontecimientos externos o asociados a pensamientos o sentimientos del propio individuo. Es un tipo de miedo irracional, no justificado. La ansiedad clínico o psicopatológica es dañina, no es adaptativa al no existir una amenaza objetiva y es persistente. Presenta síntomas como palpitaciones, tensión muscular, cefalea, dificultad para respirar. Impide a la persona enfrentarse a las situaciones que la desencadenan, de forma que ésta tiende a aislarse, perjudicando así el rendimiento laboral y la vida interpersonal, tanto social como familiar. Cuando la ansiedad psicopatológica está ligada a un agente externo que la provoca o la desencadena, y éste es prolongado o intenso hablamos de estrés. Como dijimos anteriormente la fatiga se confunde a menudo con el estrés aunque ambos pueden distinguirse. La fatiga se alivia con un cambio de actividad y se disipa con el reposo, cosa que no ocurre con el estrés. No obstante, la fatiga continuada en el trabajo es un factor más de estrés y motivo de insatisfacción laboral. Esta puede llevar al estrés si se concurren una serie de circunstancias como largas jornadas

¹⁴Mallarino, V. A. (17 enero 1993). Policía, Derechos Humanos Y Libertadores Individuales. IIDH, VOL.17. (pp.87) <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/iidh/cont/17/dtr/dtr4.pdf>

de trabajo, escaso reposo, alta demanda de trabajo y monotonía. En sí la fatiga es un estado subjetivo y fisiológico que se caracteriza por un desinterés en la tarea que se está realizando, por una sensación de malestar y una reducción de eficiencia. El concepto estrés se emplea como: la situación que provoca un malestar determinado- el estrés entendido como estímulo- y como la reacción ante una situación amenazante- el estrés entendido como respuesta-. Pero también se habla del estrés como la combinación entre estímulos y respuestas. Al estrés como estímulo se lo ha definido como una exigencia, una demanda que el medio ambiente impone al organismo, por lo tanto el individuo se encuentra frente a una situación amenazante y nociva ante la utilización de sus recursos adaptativos, psicológicos y fisiológicos, con el fin de mantener su estabilidad y su equilibrio interno para evitar un deterioro de su salud física y mental.¹⁵

La intervención policial, incorpora técnicas aplicables a las acciones de patrullaje, revisión, detención, faltas administrativas, violencia familiar en la comunidad, uso de la fuerza y la acción de delimitar el lugar de intervención, mediante el uso de cinta de restricción al lugar de los hechos.

Por lo cual es importante tener presentes las siguientes consideraciones:

Nada es más importante que la vida, empezando por la propia.

Protege, servir, orientar y auxiliar a la persona en cualquier circunstancia.

Mantener contacto permanente con el mando policial a través del centro de comunicaciones.

Evaluar las posibilidades de riesgo en relación al oponente y solicitar apoyo.

Aproximarse al lugar de los hechos con rapidez, pero con cautela.

Hacer una valoración de la situación a la que se enfrenta; considerar el entorno de la situación, ubicación tipo de evento que atiende, características de las personas que intervienen, ventaja numérica policial etc.

¹⁵ Selva, J. M. (2004). ESTRES LABORAL. Madrid: PEARSON EDUCACION.

Mantener en todo momento la concentración en su función; no distraerse, no manipular el arma cuando no sea necesario.¹⁶

MARCO JURÍDICO

TÍTULO DÉCIMO

DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

CAPÍTULO I

DISCRIMINACIÓN

Artículo 197.

Se impondrá de seis meses a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días a quien, por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:

I. Provoque o incite al odio o a la violencia;

II. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;

III. Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o

IV. Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos, sin causa justificada.

¹⁶ CALEA. (2002). Manual Básico Del Policía Preventivo. Chihuahua.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le podrá imponer suspensión, destitución o inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la sanción impuesta.

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito se perseguirá previa querrela.

TÍTULO DÉCIMO SEGUNDO

DELITOS CONTRA LA PAZ, LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS Y LA INVOLABILIDAD DEL DOMICILIO

CAPÍTULO I

AMENAZAS

Artículo 204.

A quien amenace a otro con causarle un mal en su persona, bienes, honor o derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien esté ligado por algún vínculo, se le impondrá de seis meses a cinco años de prisión y de noventa a trescientos sesenta días multa. [Artículo reformado mediante Decreto No. 597-2014 I P.O. publicado en el P.O.E. No. 92 del 15 de noviembre de 2014]

CAPÍTULO II

EXTORSIÓN

Artículo 204 Bis.

A quien por cualquier conducto, con ánimo de lucro, obligare a otro, con violencia moral o intimidación, a realizar, omitir o tolerara un acto, en su perjuicio o de algún tercero, se le impondrán de cinco a treinta años de prisión y de cien a ochocientos días multa.

Se impondrá prisión de treinta a setenta años, cuando en la comisión del delito se dé alguna de las siguientes modalidades:

I. Se logre que la víctima o un tercero, entregue alguna cantidad de dinero o algún bien u objeto para evitar el daño con que se amenaza;

II. Se cometa en contra de menor de edad o persona mayor de setenta años;

III. Intervengan dos o más personas;

IV. El activo se encuentre armado o porte instrumento peligroso;

V. Se emplee violencia física;

VI. Se realice desde el interior de un reclusorio o centro de reinserción social;

VII. El sujeto activo del delito:

a) Tenga alguna relación de confianza, laboral, de parentesco o de negocios con el pasivo o con quien este último esté ligado por algún vínculo;

b) Sea, o haya sido, o se ostente sin serlo, integrante de alguna institución policial o servidor público en alguna de las áreas de prevención o persecución del delito, administración de justicia o reinserción social.

En caso de que hubiere sido servidor público, se le aplicará la inhabilitación por un tiempo igual al de la pena de prisión impuesta, la cual comenzará a partir de que recobre su libertad. En caso de que el sujeto activo sea servidor público, se le impondrá, además, la destitución del cargo en cuanto esté firme la sentencia, o

c) Porte vestimentas o instrumentos de identificación, de los utilizados por integrantes de instituciones de seguridad pública;

VIII. El activo se ostente, por cualquier medio, como integrante de una asociación delictuosa o grupo criminal, real o ficticio;

IX. El activo manifieste su pretensión de continuar obteniendo dinero o algún bien u objeto por concepto de cobro de cuotas de cualquier índole, adicionales a los exigidos originalmente por el ilícito, o

X. Participen trabajadores de instituciones públicas o privadas que tengan acceso a bancos de datos personales y que los utilicen o los sustraigan para sí o para terceros, con el objeto de cometer el delito de extorsión en cualquiera de sus modalidades.

CAPÍTULO III

REGLAS COMUNES PARA LOS DELITOS DE AMENAZAS Y EXTORSIÓN

Artículo 204 Ter.

Se debe entender como ligados por algún vínculo con la persona:

I. A los ascendentes y descendientes, consanguíneos o afines;

II. El cónyuge, la concubina, el concubinario, pareja permanente y parientes colaterales por consanguinidad hasta el cuarto grado y por afinidad hasta el segundo, y

III. Los que estén ligados con las personas por amor, respeto, gratitud o estrecha amistad.

TÍTULO DÉCIMO CUARTO

DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO

CAPÍTULO I

ROBO

Artículo 208.

A quien con ánimo de dominio y sin consentimiento de quien legalmente pueda otorgarlo, se apodere de una cosa mueble ajena total o parcialmente, se le impondrá: [Párrafo reformado mediante Decreto No. 1307-2013 II P.O. publicado en el P.O.E. No. 101 del 18 de diciembre de 2013]

Artículo 211.

Además de las sanciones que correspondan conforme a los artículos anteriores, se aplicará prisión de uno a tres años, cuando el robo: [Párrafo reformado mediante Decreto No. 1307-2013 II P.O. publicado en el P.O.E. No. 101 del 18 de diciembre de 2013]

XI. Cuando se cometa por un servidor público que actúe en ejercicio y con motivo de sus funciones.

CAPÍTULO X

DAÑOS

Artículo 236.

A quien destruya o deteriore una cosa ajena o una propia en perjuicio de otro, se le impondrán las siguientes penas:

Artículo 241.

Se aplicará prisión de cuatro a quince años y multa de doscientas a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, en cualquiera de los siguientes supuestos, a quien sin haber participado en la comisión de delitos de robo de vehículo y a sabiendas de la procedencia ilícita de dos o más de estos:

I. Los desmantele o comercialice conjunta o separadamente sus partes.

II. Los adquiera, detente, posea o custodie, aunque se encuentren en lugares diferentes.

III. Los enajene, comercialice o trafique de cualquier forma.

IV. Altere o modifique la documentación auténtica que acredite su propiedad o su tenencia oficial.

V. Les altere de cualquier forma su apariencia física, para dificultar su identificación.

VI. Los utilice en o para la comisión de otro u otros delitos.

Se aumentará hasta en una mitad de la pena de prisión impuesta, si quien comete las conductas mencionadas en las fracciones anteriores, es servidor público con funciones de prevención, persecución, sanción del delito o ejecución de penas, y

En este caso, además de las sanciones que correspondan por el o los delitos cometidos, se aplicará prisión de uno a doce años y multa de cien a trescientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 248.

Si el miembro de la asociación delictuosa o de la delincuencia organizada es o ha sido servidor público o autoridad encargada de la función de seguridad pública, de conformidad con lo previsto en la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, o miembro de una empresa de seguridad privada, y por virtud del ejercicio de las funciones a él encomendadas se facilitó la comisión del o los ilícitos a que se refieren los artículos anteriores, las penas se aumentarán en una mitad y se impondrá además, en su caso, la destitución del empleo, cargo o comisión o inhabilitación por un tiempo igual al señalado como prisión para desempeñar otro, en cuyo caso se computará a partir de que se haya cumplido con la pena.

TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO

DELITOS CONTRA EL SERVICIO PÚBLICO COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 250.

Para los efectos de este Código, es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública Estatal o Municipal, centralizada o paraestatal, y en los Poderes Legislativo, Judicial del Estado y órganos autónomos por disposición constitucional.

se le inhabilitará para desempeñar cualquier empleo, cargo o comisión públicos hasta por un periodo igual al de la pena privativa de libertad impuesta.

No se estará en el supuesto del presente artículo cuando dos o más de las conductas señaladas se practiquen sobre un solo vehículo.

Se aplicará la mitad de las penas que correspondan, a quien de acuerdo con las circunstancias en que adquiera o reciba, debió suponer la procedencia ilegítima de los vehículos.

CONTRA LA SEGURIDAD COLECTIVA

CAPÍTULO I

ASOCIACIÓN DELICTUOSA Y DELINCUENCIA ORGANIZADA

Artículo 246.

Se impondrá prisión de seis meses a seis años y multa de sesenta a cien veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, a quien de manera permanente forme parte de una asociación o banda de tres o más personas, destinada a delinquir.

Artículo 247.

Cuando tres o más personas se organicen para realizar, en forma permanente o reiterada, conductas que por sí o unidas a otras, tienen como fin o resultado cometer uno o varios delitos, serán sancionadas, por ese solo hecho, como miembros de la delincuencia organizada.

Se entiende que hay delincuencia organizada cuando el grupo delictivo opere mediante estructuras funcionales.

En este caso, además de las sanciones que correspondan por el o los delitos cometidos, se aplicará prisión de uno a doce años y multa de cien a trescientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 248.

Si el miembro de la asociación delictuosa o de la delincuencia organizada es o ha sido servidor público o autoridad encargada de la función de seguridad pública, de conformidad con lo previsto en la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, o miembro de una empresa de seguridad privada, y por virtud del ejercicio de las funciones a él encomendadas se facilitó la comisión del o los ilícitos a que se refieren los artículos anteriores, las penas se aumentarán en una mitad y se impondrá además, en su caso, la destitución del empleo, cargo o comisión o inhabilitación por un tiempo igual al señalado como prisión para desempeñar otro, en cuyo caso se computará a partir de que se haya cumplido con la pena.

TÍTULO DÉCIMO SÉPTIMO

DELITOS CONTRA EL SERVICIO PÚBLICO COMETIDOS POR SERVIDORES PÚBLICOS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 250.

Para los efectos de este Código, es servidor público toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública Estatal o Municipal, centralizada o paraestatal, y en los Poderes Legislativo, Judicial del Estado y órganos autónomos por disposición constitucional.

Respecto de los delitos de contenido patrimonial, se considerarán servidores públicos aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos estatales, municipales y concertados o convenidos por el Estado con la Federación.

Artículo 251.

Para la individualización de las sanciones previstas en este Título, la autoridad judicial tomará en cuenta, además, en su caso, la antigüedad del servidor público en el empleo, cargo o comisión, nivel jerárquico, antecedentes de servicio, percepciones, situación socioeconómica, grado de instrucción, las circunstancias especiales de los hechos constitutivos del delito, así como el monto del beneficio obtenido o del daño causado.

Artículo 252.

Además de las penas previstas para el o los delitos cometidos, se impondrán, según corresponda:

I. Suspensión del empleo, cargo o comisión en el servicio público de dos meses a un año;

II. Destitución del empleo, cargo o comisión en el servicio público;

III. Inhabilitación de tres a quince años para obtener y desempeñar un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el servicio público; y

IV. Decomiso de los productos del delito.

CAPÍTULO II

EJERCICIO ILEGAL DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 253.

Comete el delito de ejercicio ilegal de servicio público quien:

I. Ejerza las funciones de un empleo, cargo o comisión, sin haber tomado posesión legítima, o quien lo designe sin satisfacer todos los requisitos legales;

II. Continúe ejerciendo las funciones de un empleo, cargo o comisión después de saber que se ha revocado su nombramiento o que se le ha suspendido o destituido;

III. Ejerza un empleo, cargo o comisión encontrándose inhabilitado;

IV. Por sí o por interpósita persona, sustraiga, destruya, oculte, altere, utilice o inutilice, indebidamente información o documentación que se encuentre bajo su custodia o a la cual tenga acceso, o de la que tenga conocimiento en virtud de su empleo, cargo o comisión;

V. Teniendo obligación por razones de empleo, cargo o comisión, de custodiar, vigilar, proteger o dar seguridad a personas, lugares, instalaciones u objetos, incumpliendo su deber, en cualquier forma propicie daño a las personas o a los lugares, instalaciones u objetos, o pérdida o sustracción de objetos que se encuentren bajo su cuidado; y

VI. Teniendo un empleo, cargo o comisión en los establecimientos penitenciarios, facilite o fomente en los mismos la introducción, uso, consumo, posesión o comercio de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas, así como de teléfonos celulares, radio localizadores o cualquier otro instrumento de comunicación radial o satelital para uso de los internos.

A quien cometa alguno de los delitos a que se refieren las fracciones I, II y III de este artículo, se le impondrán de uno a tres años de prisión y de veinticinco a doscientos cincuenta días multa.

A quien cometa alguno de los delitos a que se refieren las fracciones IV, V y VI de este artículo, se le impondrán de dos a siete años de prisión y de cincuenta a quinientos días multa.

Artículo 254.

Se impondrán de uno a cinco años de prisión y de cien a quinientos días multa, al servidor público que en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, otorgue o autorice el nombramiento de un empleo, cargo o comisión en el servicio público a persona que por resolución firme de autoridad competente se encuentre inhabilitada para desempeñarlo.

Las penas se aumentarán en dos terceras partes a quien otorgue cualquier identificación en la que se acredite como servidor público a persona que realmente no desempeñe el empleo, cargo o comisión a que se haga referencia en dicha identificación.

Las mismas sanciones se impondrán a quien acepte la identificación.

CAPÍTULO III

ABANDONO DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 255.

Al servidor público que sin justificación abandone su empleo, cargo o comisión y con ello perturbe gravemente la función pública, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.

CAPÍTULO IV

ABUSO DE AUTORIDAD Y USO ILEGAL DE LA FUERZA PÚBLICA

Artículo 256.

Se le impondrán de seis meses a seis años de prisión y de cien a quinientos días multa a quien en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas:

- I. Ejercer violencia a una persona sin causa legítima, la vejare o la insultare.
- II. Use ilegalmente la fuerza pública.

Artículo 259.

Al servidor público que con cualquier pretexto obtenga de un subalterno parte del sueldo de éste, dádivas o cualquier otro provecho, se le impondrán de dos a nueve años de prisión y de cien a ochocientos días multa.

CAPÍTULO VII

INTIMIDACIÓN

Artículo 263.

Se le impondrán de uno a diez años de prisión y de cien a mil días multa a:

I. El servidor público que por sí o por interpósita persona, utilizando la violencia física o moral inhiba o intimide a cualquier persona, para evitar que ésta o un tercero denuncie, formule querrela o aporte información o pruebas relativas a la presunta comisión de un delito o sobre la presunta comisión de algún servidor público en una conducta sancionada por la legislación penal o por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado;

II. Las mismas sanciones se impondrán al servidor público que por sí o por interpósita persona, ejerza represalia contra persona que ha formulado denuncia o querrela o aportado información o pruebas sobre la presunta comisión de un delito o sobre la presunta comisión de algún servidor público en una conducta sancionada por la legislación penal o por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado, o ejerza cualquier represalia contra persona ligada por vínculo afectivo o de negocios con el denunciante, querrellante o informante.

CAPÍTULO VIII

NEGACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

Artículo 264.

Se impondrá prisión de seis meses a tres años, al servidor público que:

I. Indebidamente niegue o retarde a los particulares la protección, el auxilio o el servicio que tenga obligación de otorgarles; o

II. Teniendo a su cargo elementos de la fuerza pública y habiendo sido requerido legalmente por una autoridad competente para que le preste el auxilio, se niegue indebidamente a proporcionarlo.

CAPÍTULO IX

TRÁFICO DE INFLUENCIAS

Artículo 265.

El servidor público que por sí o por interpósita persona, influyere en otro servidor público, valiéndose del ejercicio de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación personal o jerárquica con éste o con otro servidor público, para tramitar un negocio o conseguir una resolución que le pueda generar

directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero, incurrirá en la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de cien a quinientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización. Si la conducta anterior produce un beneficio económico, la sanción se aumentará en una mitad.

Artículo 267.

El servidor público que, a cambio de dádivas, presentes o cualquier beneficio económico, ofrezca a un particular influir sobre otro servidor público, para que este último realice las conductas descritas en los artículos anteriores, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año.

Artículo 268.

En todos los casos previstos en este Capítulo, las dádivas, presentes o regalos caerán en decomiso.

CAPÍTULO X

COHECHO

Artículo 269.

Al servidor público que por sí o por interpósita persona, solicite o reciba indebidamente para sí o para otro, dinero o cualquier otra dádiva, o acepte una promesa, para hacer o dejar de hacer algo relacionado con sus funciones, se le impondrán las siguientes sanciones:

CAPÍTULO XIII

ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO

Artículo 272.

Comete el delito de enriquecimiento ilícito el servidor público que, durante el desempeño de su cargo o en los dos años posteriores al término de dicho cargo o de su dimisión, incremente injustificadamente su patrimonio, por sí o por interpósita persona, bienes que, en razón de su valor, sean notoriamente superiores a sus posibilidades económicas.

Para los efectos de comprobación de este ilícito, salvo prueba en contrario, se considera que son propiedad del servidor público, los bienes del cónyuge cualquiera que sea su régimen matrimonial, los de la persona con quien mantenga de hecho una relación similar a la conyugal, así como los que aparezcan acreditados a favor de sus hijos, y adquiridos, preferentemente, durante el término señalado en el párrafo anterior.¹⁷

TITULO TERCERO

Responsabilidades Administrativas

CAPITULO I

Sujetos y obligaciones del servidor público

ARTÍCULO 46.- Incurren en responsabilidad administrativa los servidores públicos a que se refiere el artículo 2o. de esta Ley.

ARTÍCULO 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser

¹⁷ Recuperado el día 20/03/2017 del Código Penal del Estado de Chihuahua Última Reforma POE 2017.02.22/No. 15 <http://www.congresochoihuahua.gob.mx/biblioteca/codigos/archivosCodigos/28.pdf>

observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas: Párrafo reformado DOF 21-07-1992

I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

II.- Formular y ejecutar legalmente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y otras normas que determinen el manejo de recursos económicos públicos;

III.- Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos;

IV.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquéllas;

V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, igualdad y sin discriminación a las personas con las que tenga relación con motivo de éste; Fracción reformada DOF 24-03-2016

VI.- Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos un trato digno, de respeto y no discriminación y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad; Fracción reformada DOF 24-03-2016

VII.- Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;

VIII.- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba; Fracción reformada DOF 21-07-1992

IX.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el período para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquier otra causa, en el ejercicio de sus funciones;

X.- Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días continuos o treinta discontinuos en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce

parcial o total de sueldo y otras percepciones o en su caso no otorgar licencias de maternidad o paternidad de conformidad con las disposiciones aplicables; Fracción reformada DOF 24-03-2016

XI.- Abstenerse de desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la Ley le prohíba.

XII.- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

XIII.- Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por afinidad o civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

XIV.- Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso, al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

XV.- Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, objetos mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trate y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisión para sí, o para las personas a que se refiere la fracción

XIII, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión;

XVI.- Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;

XVII.- Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de

negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII;

XVIII.- Presentar con oportunidad y veracidad, las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por esta ley; Fracción reformada DOF 21-07-1992

XIX.- Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de la Función Pública, conforme a la competencia de ésta; Fracción reformada DOF 09-04-2012

XX.- Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo; y denunciar por escrito, ante el superior jerárquico o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley, y de las normas que al efecto se expidan; Fracción reformada DOF 21-07-1992

XXI.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquélla pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan. Fracción adicionada DOF 11-01-1991

XXI bis. Las recomendaciones que les presente la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos, y en el supuesto de que se decida no aceptar o no cumplir las recomendaciones, deberá hacer pública su negativa, fundándola y motivándola en términos de lo dispuesto por el Apartado B, del artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por el artículo 46 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; Fracción adicionada DOF 24-12-2013

XXII.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público, y Fracción reformada DOF 11-01-1991 (se recorre)

XXIII.- Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la Secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del titular de la dependencia o entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, y Fracción adicionada DOF 21-07-1992

XXIV.- La demás que le impongan las leyes y reglamentos.

Fracción reformada DOF 11-01-1991 (se recorre), 21-07-1992 (se recorre)

Cuando el planteamiento que formule el servidor público a su superior jerárquico deba ser comunicado a la Secretaría de la Función Pública, el superior procederá a hacerlo sin demora, bajo su estricta responsabilidad, poniendo el trámite en conocimiento del subalterno interesado. Si el superior jerárquico omite la comunicación a la Secretaría de la Función Pública, el subalterno podrá practicarla directamente informando a su superior acerca de este acto. Párrafo reformado DOF 09-04-2012

ARTÍCULO 48.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por Secretaría a la Secretaría de la Función Pública. Párrafo reformado DOF 24-12-1996, 04-12-1997, 09-04-2012

Para los mismos efectos, se entenderá por superior jerárquico al titular de la dependencia y, en el caso de las entidades, al coordinador del sector correspondiente, el cual aplicará las sanciones cuya imposición se le atribuya a través de la contraloría interna de su dependencia.

CAPITULO II

Sanciones administrativas y procedimientos para aplicarlas

ARTÍCULO 49.- En las dependencias y entidades de la Administración Pública se establecerán unidades específicas, a las que el público tenga fácil acceso, para que cualquier interesado pueda presentar quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, con las que se iniciará, en su caso, el procedimiento disciplinario correspondiente. La Secretaría establecerá las normas y procedimientos para que las instancias del público sean atendidas y resueltas con eficiencia.

ARTÍCULO 50.- La Secretaría, el superior jerárquico y todos los servidores públicos tienen la obligación de respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de las quejas y denuncias a las que se refiere el artículo anterior y de evitar que con motivo de éstas se causen molestias indebidas al quejoso.

Incorre en responsabilidad el servidor público que por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, inhiba al quejoso para evitar la formulación o presentación de quejas y denuncias, o que con motivo de ello realice cualquier conducta injusta u omita una justa y debida que lesione los intereses de quienes las formulen o presenten.

ARTÍCULO 51.- Las Cámaras de Senadores y Diputados del Congreso de la Unión, así como la Asamblea Legislativa del Distrito Federal establecerán los órganos y sistemas para identificar, investigar y determinar las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 47, así como para aplicar

las sanciones establecidas en el presente capítulo, conforme a la legislación respectiva y por lo que hace a su competencia.

Asimismo, y por lo que hace a su competencia, las autoridades jurisdiccionales a que se refieren las fracciones VII a X del artículo 3o., determinarán los órganos y sistemas para los efectos a que se refiere el párrafo anterior, en los términos de sus legislaciones respectivas. Artículo reformado DOF 21-07-1992, 26-05-1995, 12-12-1995, 04-12-1997

ARTÍCULO 52.- Los servidores públicos de la Secretaría que incurran en responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 47 serán sancionados conforme al presente Capítulo por la contraloría interna de dicha Secretaría. El titular de esta contraloría será designado por el Presidente de la República y sólo será responsable administrativamente ante él.

ARTÍCULO 53.- Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

I.- Apercibimiento privado o público;

II.- Amonestación privada o pública. Fe de erratas a la fracción DOF 10-03-1983

III.- Suspensión;

IV.- Destitución del puesto;

V.- Sanción económica; e

VI.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Cuando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique lucro o cause daños y perjuicios, será de un año hasta diez años si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos.

Párrafo reformado DOF 21-07-1992

Para que una persona que hubiere sido inhabilitada en los términos de ley por un plazo mayor de diez años, pueda volver a desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público una vez transcurrido el plazo de la inhabilitación impuesta, se requerirá que el titular de la dependencia o entidad a la que pretenda ingresar, dé aviso a la Secretaría, en forma razonada y justificada, de tal circunstancia. Párrafo adicionado DOF 21-07-1992

La contravención a lo dispuesto por el párrafo que antecede será causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley, quedando sin efectos el nombramiento o contrato que en su caso se haya realizado. Párrafo adicionado DOF 21-07-1992

ARTÍCULO 54.- Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

I.- La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta Ley o las que se dicten con base en ella;

II.- Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;

III.- El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor;

IV.- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;

V.- La antigüedad del servicio;

VI.- La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones; y

VII.- El monto del beneficio, daño o perjuicio económicos derivado del incumplimiento de obligaciones.

ARTÍCULO 55.- En caso de aplicación de sanciones económicas por beneficios obtenidos y daños y perjuicios causados por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 47, se aplicarán dos tantos del lucro obtenido y de los daños y perjuicios causados.

Las sanciones económicas establecidas en este artículo se pagarán una vez determinadas en cantidad líquida, en su equivalencia en salarios mínimos vigentes al día de su pago, conforme al siguiente procedimiento:

I.- La sanción económica impuesta se dividirá entre la cantidad líquida que corresponda y el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal al día de su imposición, y

II.- El cociente se multiplicará por el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal al día del pago de la sanción.

Para los efectos de esta Ley se entenderá por salario mínimo mensual, el equivalente a treinta veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

ARTÍCULO 56.- Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo 53 se observarán las siguientes reglas:

I.- El apercibimiento, la amonestación y la suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor de tres meses, serán aplicables por el superior jerárquico;

II.- La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandará por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas;

III.- La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el periodo al que se refiere la fracción I, y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicarán por el superior jerárquico;

IV.- La Secretaría promoverá los procedimientos a que hacen referencia las fracciones II y III, demandando la destitución del servidor público responsable o procediendo a la suspensión de éste cuando el superior jerárquico no lo haga. En este caso, la Secretaría desahogará el procedimiento y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico;

V.- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, será aplicable por resolución que dicte la autoridad competente, y Fracción reformada DOF 21-07-1992

VI.- Las sanciones económicas serán aplicadas por la contraloría interna de la dependencia o entidad. Fracción reformada DOF 21-07-1992, 24-12-1996

ARTÍCULO 57.- Todo servidor público deberá denunciar por escrito a la contraloría interna de su dependencia o entidad los hechos que, a su juicio, sean causa de responsabilidad administrativa imputables a servidores públicos sujetos a su dirección. La contraloría interna de la dependencia o entidad determinará si existe o no responsabilidad administrativa por el incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, y aplicará las sanciones disciplinarias correspondientes. El superior jerárquico de la dependencia o entidad respectiva enviará a la Secretaría copia de las denuncias cuando se trate de infracciones graves o cuando, en su concepto, y habida cuenta de la naturaleza de los hechos denunciados, la Secretaría deba, directamente, conocer el caso o participar en las investigaciones. Artículo reformado DOF 24-12-1996

ARTÍCULO 58.- La Secretaría aplicará las sanciones correspondientes a los contralores internos de las dependencias cuando éstos incurran en actos u omisiones que impliquen responsabilidad administrativa.

ARTÍCULO 59.- Incurrirán en responsabilidad administrativa los servidores públicos de las contralorías internas que se abstengan injustificadamente de sancionar a los infractores o que, al hacerlo, no se ajusten a lo previsto por esta Ley. La Secretaría informará de ello al Titular de la dependencia y aplicará las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 60.- La contraloría interna de cada dependencia o entidad será competente para imponer sanciones disciplinarias. Artículo reformado DOF 21-07-1992, 24-12-1996

ARTÍCULO 61.- Si la contraloría interna de la dependencia o el coordinador de sector en las entidades tuvieran conocimiento de hechos que impliquen responsabilidad penal, darán vista de ellos a la Secretaría y a la autoridad competente para conocer del ilícito.

ARTÍCULO 62.- Si de las investigaciones y auditorías que realice la Secretaría apareciera la responsabilidad de los servidores públicos, informará a la contraloría interna de la dependencia correspondiente o al coordinador sectorial de las entidades, para que proceda a la investigación y sanción disciplinaria por dicha responsabilidad, si fuera de su competencia. Si se trata de responsabilidades mayores cuyo conocimiento sólo compete a la Secretaría, ésta se avocará directamente al asunto, informando de ello al Titular de la dependencia y a la contraloría interna de la misma para que participe o coadyuve en el procedimiento de determinación de responsabilidades.

ARTÍCULO 63.- La dependencia y la Secretaría, en los ámbitos de sus respectivas competencias, podrán abstenerse de sancionar al infractor, por una sola vez, cuando lo estimen pertinente, justificando la causa de la abstención, siempre que se trate de hechos que no revistan gravedad ni constituyan delito, cuando lo ameriten los antecedentes y circunstancias del infractor y el daño causado por éste no exceda de cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

ARTÍCULO 64.- La Secretaría impondrá las sanciones administrativas a que se refiere este Capítulo mediante el siguiente procedimiento:

I.- Citará al presunto responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que se le imputen, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo dicha audiencia y su derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga, por sí o por medio de un defensor.

También asistirá a la audiencia el representante de la dependencia que para tal efecto se designe.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles;

II.- Desahogadas las pruebas, si las hubiere, la Secretaría resolverá dentro de los treinta días hábiles siguientes, sobre la inexistencia de responsabilidad o imponiendo al infractor las sanciones administrativas correspondientes y notificará la resolución al interesado dentro de las setenta y dos horas, a su jefe inmediato, al representante designado por la dependencia y al superior jerárquico; Fracción reformada DOF 21-07-1992

III.- Si en la audiencia la Secretaría encontrara que no cuenta con elementos suficientes para resolver o advierta elementos que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otras personas, podrá disponer la práctica de investigaciones y citar para otra u otras audiencias; y

IV.- En cualquier momento, previa o posteriormente al citatorio al que se refiere la fracción I del presente artículo, la Secretaría podrá determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus cargos, empleos o comisiones, si a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones. La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute. La determinación de la Secretaría hará constar expresamente esta salvedad.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado o éste quede enterado de la resolución por cualquier medio. La suspensión cesará cuando así lo resuelva la Secretaría, independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente artículo en relación con la presunta responsabilidad de los servidores públicos.

Si los servidores suspendidos temporalmente no resultaren responsables de la falta que se les imputa, serán restituidos en el goce de sus derechos y se les cubrirán las percepciones que debieran percibir durante el tiempo en que se hallaron suspendidos. Se requerirá autorización del Presidente de la República para dicha suspensión si el nombramiento del servidor público de que se trate incumbe al titular del Poder Ejecutivo. Igualmente se requerirá autorización de la Cámara de Senadores, o en su caso de la Comisión Permanente, si dicho nombramiento requirió ratificación de éste en los términos de la Constitución General de la República.

ARTÍCULO 65.- En los procedimientos que se sigan para investigación y aplicación de sanciones ante las contralorías internas de las dependencias, se observarán, en todo cuanto sea aplicable a las reglas contenidas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 66.- Se levantará acta circunstanciada de todas las diligencias que se practiquen, que suscribirán quienes intervengan en ellas, apercibidos de las sanciones en que incurran quienes falten a la verdad.

ARTÍCULO 67.- El Titular de la dependencia o entidad podrá designar un representante que participe en las diligencias. Se dará vista de todas las actuaciones a la dependencia o entidad en la que el presunto responsable presta sus servicios.

ARTÍCULO 68.- Las resoluciones y acuerdos de la Secretaría y de las dependencias durante el procedimiento al que se refiere este Capítulo constarán por escrito, y se asentarán en el registro respectivo, que comprenderá las secciones correspondientes a los procedimientos disciplinarios y a las sanciones impuestas, entre ellas, en todo caso, las de inhabilitación.

ARTÍCULO 69.- La Secretaría expedirá constancias que acrediten la no existencia de registro de inhabilitación, que serán exhibidas, para los efectos pertinentes, por las

personas que sean requeridas para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

ARTÍCULO 70.- Los servidores públicos sancionados podrán impugnar ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa las resoluciones administrativas por las que se les impongan las sanciones a que se refiere este Capítulo. Las resoluciones anulatorias firmes dictadas por ese Tribunal, tendrán el efecto de que la dependencia o entidad en la que el servidor público preste o haya prestado sus servicios, lo restituya en el goce de los derechos de que hubiese sido privado por la ejecución de las sanciones anuladas, sin perjuicio de lo que establecen otras leyes. Artículo reformado DOF 21-07-1992, 31-12-2000

ARTÍCULO 71.- Las resoluciones por las que se impongan sanciones administrativas, podrán ser impugnadas por el servidor público ante la propia autoridad, mediante el recurso de revocación que se interpondrá dentro de los quince días siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación de la resolución recurrida. Párrafo reformado DOF 21-07-1992

La tramitación del recurso se sujetará a las normas siguientes:

I.- Se iniciará mediante escrito en el que deberán expresarse los agravios que a juicio del servidor público le cause la resolución, acompañando copia de ésta y constancia de la notificación de la misma, así como la proposición de las pruebas que considere necesario rendir;

II.- La autoridad acordará sobre la admisibilidad del recurso y de las pruebas ofrecidas, desechando de plano las que no fuesen idóneas para desvirtuar los hechos en que se base la resolución, y Fracción reformada DOF 21-07-1992

III.- Desahogadas las pruebas, si las hubiere, la autoridad emitirá resolución dentro de los treinta días hábiles siguientes, notificándolo al interesado en un plazo no mayor de setenta y dos horas. Fracción reformada DOF 21-07-1992

ARTÍCULO 72.- La interposición del recurso suspenderá la ejecución de la resolución recurrida, si lo solicita el promovente, conforme a estas reglas:

I.- Tratándose de sanciones económicas, si el pago de éstas se garantiza en los términos que prevenga el Código Fiscal de la Federación; y Fe de erratas a la fracción DOF 10-03-1983

II.- Tratándose de otras sanciones, se concederá la suspensión si concurren los siguientes requisitos;

a) Que se admita el recurso;

b) Que la ejecución de la resolución recurrida produzca daños o perjuicios de imposible reparación en contra del recurrente; y

c) Que la suspensión no traiga como consecuencia la consumación o continuación de actos u omisiones que impliquen perjuicios al interés social o al servicio público.

ARTÍCULO 73.- El servidor público afectado por las resoluciones administrativas que se dicten conforme a esta Ley, podrá optar entre interponer el recurso de revocación o impugnarlas directamente ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa. La resolución que se dicte en el recurso de revocación será también impugnabile ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa. Artículo reformado DOF 21-07-1992,31-12-2000

ARTÍCULO 74.- Las resoluciones absolutorias que dicte el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa podrán ser impugnadas por la Secretaría o por el superior jerárquico. Artículo reformado DOF 31-12-2000

ARTÍCULO 75.- La ejecución de las sanciones administrativas impuestas en resolución firme se llevará a cabo de inmediato en los términos que disponga la resolución. La suspensión, destitución o inhabilitación que se impongan a los servidores públicos de confianza, surtirán efectos al notificarse la resolución y se considerarán de orden público.

Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se sujetarán a lo previsto en la ley correspondiente.

Las sanciones económicas que se impongan constituirán créditos fiscales a favor del Erario Federal, se harán efectivas mediante el procedimiento económico-coactivo de ejecución, tendrán la prelación prevista para dichos créditos y se sujetarán en todo a las disposiciones fiscales aplicables a esta materia.

ARTÍCULO 76.- Si el servidor público presunto responsable confesare su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones a que hace referencia la presente Ley, se procederá de inmediato a dictar resolución, a no ser que quien conoce del procedimiento disponga la recepción de pruebas para acreditar la veracidad de la confesión. En caso de que se acepte la plena validez probatoria de la confesión, se impondrá al interesado dos tercios de la sanción aplicable, si es de naturaleza económica, pero en lo que respecta a indemnización, ésta en todo caso deberá ser suficiente para cubrir los daños y perjuicios causados, y siempre deberá restituirse cualquier bien o producto que se hubiese percibido con motivo de la infracción. Quedará a juicio de quien resuelve disponer o no la suspensión, separación o inhabilitación.

ARTÍCULO 77.- Para el cumplimiento de las atribuciones que les confiere esta Ley, la Secretaría y el superior jerárquico podrán emplear los siguientes medios de apremio:
Párrafo reformado DOF 21-07-1992

I.- Sanción económica de hasta veinte veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal; Fe de erratas a la fracción DOF 10-03-1983

II.- Auxilio de la fuerza pública.

Si existe resistencia al mandamiento legítimo de autoridad, se estará a lo que prevenga la legislación penal.

ARTÍCULO 77 Bis.- Cuando en el procedimiento administrativo disciplinario se haya determinado la responsabilidad del servidor público y que la falta administrativa haya causado daños y perjuicios a particulares, éstos podrán acudir a las dependencias, entidades o a la Secretaría de la Función Pública, para que ellas directamente reconozcan la responsabilidad de indemnizar la reparación del daño en cantidad líquida y, en consecuencia, ordenar el pago correspondiente, sin necesidad de que los particulares acudan a la instancia judicial o cualquier otra. Párrafo reformado DOF 04-12-1997, 09-04-2012

El Estado podrá repetir de los servidores públicos el pago de la indemnización hecha a los particulares.

Si el órgano del Estado niega la indemnización, o si el monto no satisface al reclamante, se tendrán expeditas, a su elección, la vía administrativa o judicial.

Cuando se haya aceptado una recomendación de la Comisión de Derechos Humanos en la que se proponga la reparación de daños y perjuicios, la autoridad competente se limitará a su determinación en cantidad líquida y la orden de pago respectiva.

Artículo adicionado DOF 10-01-1994

ARTÍCULO 78.- Las facultades del superior jerárquico y de la Secretaría para imponer las sanciones que esta ley prevé se sujetarán a lo siguiente: Párrafo reformado DOF 10-01-1994

I.- Prescribirán en un año si el beneficio obtenido o el daño causado por el infractor no excede de diez veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, y Fracción reformada DOF 21-07-1992

II.- En los demás casos prescribirán en tres años.

El plazo de prescripción se contará partir del día siguiente a aquél en que se hubiera incurrido en la responsabilidad o a partir del momento en que hubiese cesado, si fue de carácter continuo. Párrafo adicionado DOF 21-07-1992

En todos los casos la prescripción a que alude este precepto se interrumpirá al iniciarse el procedimiento administrativo previsto por el artículo 64. Párrafo adicionado DOF 21-07-1992

II.- El derecho de los particulares a solicitar la indemnización de daños y perjuicios, prescribirá en un año, a partir de la notificación de la resolución administrativa que haya declarado cometido la falta administrativa. Fracción adicionada DOF 10-01-1994¹⁸

CALEA

La Comisión de Acreditación para Agencias de Aplicación de la Ley, Inc., (CALEA ®) fue creada en 1979 como una entidad de acreditación a través de los esfuerzos conjuntos de ejecutivos principales asociaciones de la ley de ejecución:

Asociación Internacional de Jefes de Policía (IACP);
Organización Nacional de Ejecutivos de Aplicación de la Ley Negro (Noble);
Asociación Nacional de Alguaciles (NSA), y la
Foro de Policía Ejecutiva de Investigación (PERF).

La finalidad de la Acreditación de CALEA

Programas en el mejoramiento de la prestación de servicios de seguridad pública, principalmente por: el mantenimiento de un cuerpo de normas, desarrollado por profesionales de la seguridad pública, que incluye una amplia gama de todo el mundo las ideas públicas De seguridad hasta, la creación y la administración de una acreditación de proceso, y reconocer la excelencia profesional.

En concreto, los objetivos de CALEA son los siguientes:

Fortalecer la prevención del delito y capacidades de control;
Formalizar los procedimientos de gestión esenciales;
Establecer justa y no discriminatoria prácticas de personal;
Mejorar la prestación de servicios;
Consolidar la cooperación y la coordinación, y
Aumento de la comunidad y confianza del personal en la agencia.

¹⁸ LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

El Proceso de Acreditación de CALEA

Es un modelo probado de gestión moderna, una vez ejecutados, se presenta el Director Ejecutivo, en forma continua, con un proyecto que promueve el uso eficiente de los recursos y mejorar la prestación de servicios, Independientemente del tamaño, ubicación geográfica, o en las responsabilidades funcionales de la agencia.

Este programa de acreditación de agencias de la ley establece una oportunidad para demostrar que cumplen voluntariamente un conjunto establecido de normas profesionales que:

Exigir una agencia para desarrollar una solución amplia, bien pensado, conjunto uniforme de directivas escritas. Este es uno de los métodos más eficaces para lograr los objetivos administrativos y de funcionamiento, mientras que también proporciona orientación para el personal.

Proporcionar los informes y el análisis necesita un CEO tiene que hacer basadas en los hechos, informó a las decisiones de gestión.

Exigir un programa de preparación para poner en marcha-de modo que una agencia está preparada para hacer frente a los incidentes críticos naturales o de origen humano.

Son un medio para desarrollar o mejorar la relación de la agencia con la comunidad.

Fortalecer la rendición de cuentas de la agencia, tanto dentro de la agencia como de la comunidad, a través de un continuo de normas que definan claramente la autoridad, el desempeño y las responsabilidades.

Puede limitar la responsabilidad de un organismo y la exposición al riesgo, ya que la demostración que las normas internacionalmente reconocidas para el uso de la ley se cumplieron, según lo verificado por un equipo de evaluadores independientes fuera de CALEA entrenados.

Facilita la búsqueda de una agencia de excelencia profesional.

Estructura de CALEA

Un Consejo de la Comisión, integrado por 21 miembros gobierna CALEA. Una vez que los profesionales deben hacer cumplir la ley y el saldo restante se selecciona entre los sectores público y privado. Por lo general, reflejamos una representación de fuentes locales, estatales, provinciales e internacionales y organizaciones de seguridad pública, junto con empresas, universidades, el poder judicial y estatales / provinciales y locales

del gobierno. Los comisionados son diseñados por las cuatro organizaciones fundadoras del orden público y sus servicios sin remuneración.

De CALEA opera como una organización independiente, sin fines de lucro (501 [c] 3) corporación, y mantiene un personal dirigido por un Director Ejecutivo. El personal lleva un cabo todas las tareas administrativas y operativas según las indicaciones de la Comisión. De CALEA boletín publicitario tres veces al año, titulado Actualización de CALEA, por sus miembros y mantiene un sitio web profesional. De CALEA ofrece formación y acreditación en cada una de sus conferencias, así como presentaciones sobre las cuestiones de actualidad en la aplicación de la ley.¹⁹

EL BURN OUT O SÍNDROME DEL -QUEMADO

¿QUÉ ES EL BURN OUT O SÍNDROME DEL -QUEMADO-?

El término "Burn out" procede del inglés y se traduce en castellano por "estar quemado". A mediados de los años 70 el psiquiatra Herbert Freudenberger describió el síndrome Burn out, aunque no con tal nombre, como una patología psiquiátrica que experimentaban algunos profesionales que trabajaban en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son personas.

El psiquiatra trabajaba en una clínica de Nueva York y observó como la gran mayoría de los voluntarios que trabajaban con toxicómanos, en un periodo determinado - normalmente un año-, sufrían de forma progresiva una pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

Su definición reagrupaba diversas manifestaciones de tensión que se daban en personas "adictas al trabajo":

"Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador".

¹⁹ Recuperado el día 24/03/2017 de CALEA.ORG de <https://translate.google.com.mx/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.calea.org/es&prev=search>

En 1976, la psicóloga Cristina Maslach utilizó el término Burn out, empleado hasta entonces por los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre compañeros de trabajo, para referirse a un conjunto de respuestas emocionales que afectaban a los profesionales de ayuda. Determinó que los afectados sufrían "sobrecarga emocional" o síndrome de Burn out y lo definió como "síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas".

Esta patología recoge una serie de respuestas a situaciones de estrés que suelen provocar "tensión" al interactuar y tratar reiteradamente con otras personas y que se manifiesta en los Aspectos en los que se manifiesta el Burn Out.

Según Maslach y Leiter, "el mundo del trabajo es una arena agresiva en la cual el individuo trata de sobrevivir". Y el Burn out es el fracaso de este intento.

Según los estudios de Freudenberger este síndrome sería contagioso, ya que los trabajadores que lo padecen pueden afectar a los demás con su hastío, desesperación y cinismo, con lo que en un corto período de tiempo la organización, como entidad, puede caer en el desánimo generalizado. Otros autores como Savicki, Seidman y Zager formulan la posibilidad de que genere efectos epidémicos.²⁰

TIPOS DE BURN OUT

Gillespie diferenció dos tipos de Burn out que surgen precisamente por la ambigüedad en la conceptualización del síndrome:

Burn Out activo

Se caracteriza por el mantenimiento de una conducta asertiva. Se relaciona con los factores organizaciones o elementos externos a la profesión.

Burn out pasivo

Predominan los sentimientos de retirada y apatía. Tiene que ver con factores internos psicosociales.

Posteriormente otros autores, como Maslach y Jackson, entienden que está configurado como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional despersonalización y reducida realización personal.

²⁰ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA

- El agotamiento emocional y físico se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía.

- La despersonalización o deshumanización se caracteriza por tratar a los clientes, compañeros y la organización como objetos. Los trabajadores pueden demostrar insensibilidad emocional, un estado psíquico en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás.

- La disminución de la realización personal en el trabajo que se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas²¹

ASPECTOS EN LOS QUE SE MANIFIESTA EL BURN OUT

Psicosomáticos

- Manifestaciones mentales: sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. También es frecuente el estado de nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los alumnos y sus familias, compañeros y la propia familia.

- Manifestaciones físicas: cefaleas, insomnio, algias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales, taquicardia.

Conductuales

- Predominio de hábitos adictivos y también de tácticas para evitar situaciones desagradables que suele derivar en un bajo rendimiento y como medida más extrema en el absentismo laboral. Las conductas violentas suelen ser muy frecuentes.

²¹ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/tipos-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121750>

Emocionales

- Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud clínica, impaciencia e irritabilidad, desorientación, sentimiento de impotencia, incapacidad de concentración y sentimientos depresivos.

Clima laboral

- Baja productividad laboral y descenso en la calidad de los servicios que presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia, comunicaciones deficientes.²²

FASES DEL BURN OUT

Jerry Edelwich y Archie Brodsky (1980) definen el burn out "como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo".

Proponen cuatro fases por las cuales pasa todo individuo con burn out:

Etapa de idealismo y entusiasmo.

El individuo posee un alto nivel de energía para el trabajo, expectativas poco realistas sobre él y aún no sabe lo que puede alcanzar con éste. La persona se involucra demasiado y existe una sobrecarga de trabajo voluntario. Al comienzo de su carrera existen bastantes motivaciones intrínsecas. Hay una hipervalorización de su capacidad profesional que le lleva a no reconocer los límites internos y externos, algo que puede repercutir en sus tareas profesionales. El incumplimiento de expectativas le provoca, en esta etapa, un sentimiento de desilusión que hace que el trabajador pase a la siguiente etapa.

Etapa de estancamiento.

Supone una disminución de las actividades desarrolladas cuando el individuo constata la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo.

²² Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/aspectos-manifiesta-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121813>

El individuo empieza a reconocer que su vida necesita algunos cambios, que incluyen necesariamente el ámbito profesional.

Etapa de apatía.

Es la fase central del síndrome burn out. La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Empiezan a surgir los problemas emocionales, conductuales y físicos.

Una de las respuestas comunes en esta fase es la tentativa de retirada de la situación frustrante. Se evita el contacto con los compañeros, hay faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono de éste y en los casos más extremos de profesión. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes abriendo el camino para la última etapa de burn out, la del distanciamiento.

Etapa de distanciamiento.

La persona está crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional. Hay una inversión del tiempo dedicado al trabajo con relación a la primera etapa.

En el lugar del entusiasmo e idealismo profesional la persona pasa a evitar desafíos y clientes de forma bastante frecuente y trata sobre todo de no arriesgar la seguridad del puesto de trabajo, pues cree que a pesar de inadecuado, posee compensaciones (el sueldo, por ejemplo) que justifican la pérdida de satisfacción.²³

CAUSAS DEL BURN OUT

El Burn out surge como consecuencia de situaciones estresantes que provocan que el individuo esté más predispuesto a padecerlo. El estrés suele tener carácter laboral, primordialmente, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo son la clave para la aparición del burn out.

Las actuaciones que desencadenan la aparición de este síndrome suelen ser intensas y/o duraderas, porque el burn out se conceptualiza como un proceso continuo que se manifiesta de una manera paulatina y que va interiorizando el individuo hasta provocar en éste los sentimientos propios del síndrome.

Existen determinados factores que propician el burn out:

²³ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/fases-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121751>

- La naturaleza de la tarea
- La variable Factores organizacionales del Burn Out
- La variable Factores interpersonales del Burn Out (colegas, familia, amigos, redes de apoyo social)
- La variable Factores individuales del Burn Out(características del profesional como edad, sexo, experiencia, rasgos de personalidad)

A continuación se incluye una tabla con estadísticas de estudios realizados por diversos especialistas que ofrecen información sobre la influencia del síndrome del Burn out según la profesión.²⁴

INDICENCIA DEL BURN OUT POR PROFESIONES

ESTUDIO	PROFESIÓN	BURN OUT
Kyriacou (1980)	Profesores	25%
Pines, Arason y Kafry (1981)	Diversas profesiones	45%
Maslach y Jackson (1982)	Enfermeros/as	20-35%
Henderson (1984)	Médicos/as	30-40%
Smith, Birch y Marchant (1984)	Bibliotecarios	12-40%
Rosse, Jonson y Crow (1991)	Policías y personal sanitario	20%
García Izquierdo (1991)	Enfermeros/as	17%
Jorgesén (1992)	Estudiantes de enfermería	39%
Price y Spence (1994)	Policías y personal sanitario	20%
Deckard, Meterko y Field (1994)	Médicos/as	50%
Fuente: BDTraining		

Factores organizacionales

Se refieren a la organización de la institución, en este caso a las circunstancias que se generan por la propia estructura de la Universidad:

²⁴ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/causas-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121752>

La falta de tiempo dedicado a la preparación del material de trabajo hace que, muy frecuentemente la jornada no finalice a su hora y que muchas veces tengan que llevarse el trabajo a casa.

La falta de previsión en las suplencias, la posibilidad de que se presenten urgencias no previstas, lleva a la sensación de un trabajo en cadena con la consiguiente falta de control sobre el mismo.

El exceso de burocratización sin el apoyo del personal específico repercute en el tiempo que se debería dedicar a las tareas profesionales.²⁵

Factores interpersonales

Existe una relación entre nuestras expectativas y la realidad cotidiana y el grado de adaptación personal al potencial desajuste.

Existen expectativas de logro; por ejemplo, el deseo de obtener prestigio social, de ser reconocido como un profesional competente...

Otras son expectativas altruistas o idealistas, como por ejemplo el poder ayudar a otros a aprender, a mejorar sus condiciones sociales, mejorar la sociedad o el sistema educativo, etc.

Cuanto más expectativas y más altas sean estas, mayor riesgo de generar burn out existirá.

El sentimiento de competencia, saberse competente, es uno de los que mayor satisfacción produce. Este sentimiento se fundamenta en el binomio saber lo que hay que hacer y poder hacerlo.

El saber hace referencia a la formación del profesional y a su permanente actualización y el poder hacer depende de las condiciones laborales y dónde esté ubicado el centro en el que se trabaje.²⁶

Factores individuales

Las causas que generan el síndrome del Burn Out tienen muchas veces que ver con las propias cualidades personales. Aunque no existe un perfil de afectado delimitado

²⁵ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/factores-organizacionales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121816>

²⁶ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/factores-interpersonales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121817>

pero sí que se pueden identificar determinados rasgos de la personalidad más propensos a ser alcanzados por el agotamiento emocional.

Según un especialista del Servicio Psiquiátrico de Burgos, aquellas personas con más confianza en sí mismas, en sus "capacidades y cualidades, suelen ser más enérgicas, activas, responsables y resistentes", mientras que las que son más "conformistas, más sugestionables, inseguras y dependientes son más proclives a presentar ansiedad o depresión, ante las situaciones estresantes".

Estas son algunas de las características inherentes al profesional que motivan la aparición del Burn Out.²⁷

- Alta motivación para la ayuda
- Alto grado de empatía
- Alto grado de altruismo
- Baja autoestima
- Constancia en la acción
- Tendencia a la sobre-implicación emocional
- Baja autoeficacia
- Reducidas habilidades sociales

CONSECUENCIAS DEL BURN OUT

El concepto más importante es que el Burn-out es un proceso (más que un estado) y es progresivo (acumulación de contacto intenso con consultantes).

El proceso incluye:

1. Exposición gradual al desgaste laboral
2. Desgaste del idealismo
3. Falta de logros

Además existen una serie de efectos provocados por este fenómeno:

- Afecta negativamente la resistencia del trabajador, haciéndolo más susceptible al desgaste por empatía (Compassion Fatigue).

- Favorece la Respuesta Silenciosa (Danieli, 1984, Baranowsky 1997) que es la incapacidad para atender a las experiencias de los consultantes, que resultan abrumadoras.

²⁷ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/factores-individuales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121818>

- Gradualmente el cuadro se agrava en relación directa a la magnitud del problema, inicialmente los procesos de adaptación protegen al individuo, pero su repetición les agobia y a menudo agota, generando sentimientos de frustración y conciencia de fracaso, existiendo una relación directa entre la sintomatología, la gravedad y la responsabilidad de las tareas que se realizan.

- El sentirse usado, menoscabado o exhausto debido a las excesivas demandas de energía, fuerza o recursos personales, crea además intensas repercusiones en la persona y en su medio familiar.

- Estados de fatiga o frustración son el resultado de la devoción a una causa, estilo de vida, o relación que fracasó al intentar obtener una recompensa esperada.

- La progresiva pérdida del idealismo, de la energía y el propósito que experimentan muchos profesionales que trabajan ayudando a otras personas son el resultado de sus condiciones de trabajo.

- El síndrome de agotamiento, es el último paso en la progresión de múltiples intentos fracasados de manejar y disminuir una variedad de situaciones laborales negativas.

La lista de síntomas psicológicos que puede originar este síndrome es extensa, pudiendo ser leves, moderados, graves o extremos.

Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirve de primer escalón de alarma es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico, en un nivel moderado se presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa.

Los graves se expresan en el abuso de psicofármacos, absentismo, abuso de alcohol y drogas, entre otros síntomas.

Es la repetición de los factores estresantes lo que conforma el cuadro de crónico, que genera baja de la autoestima, un estado de frustración agobiante con melancolía y tristeza, sentimientos de impotencia, pérdida, fracaso, estados de neurosis, en algunos casos psicosis con angustia y/o depresión e impresión de que la vida no vale la pena, llegando en los casos extremos a ideas francas de suicidio.²⁸

²⁸ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/consecuencias-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121754>

Algunos síntomas:

- Baja autoestima
- Tristeza
- Ideas de suicidio
- Abandono
- Neurosis
- Irritabilidad
- Melancolía
- Psicosis
- Cinismo
- Aburrimiento
- Pérdida del idealismo
- Frustración
- Incompetencia
- Autovaloración negativa

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La mayoría de los autores (Byrne, Maslach, Huberman...) coinciden en que la prevención es un aspecto fundamental para solucionar los efectos que produce el Burn Out. El trabajo preventivo afecta a decisiones políticas y económicas existiendo un posicionamiento poco realista de las administraciones respecto a la situación actual de la educación.

Siguiendo las líneas de actuación propuestas por Kelchetermans y Strittmatter para la prevención del Burn Out en profesores, es necesario una actuación de base de la administración pública centrada en el reconocimiento público de la labor docente, la vuelta a una imagen positiva del profesor, el balance entre las políticas educativas y la realidad, así como la autonomía de los centros.

La preparación psicológica no se incluye en la formación del profesorado, según la directora del Centro de Terapia y Psicología - Carmen Vázquez-, algo que es esencial para dotar de recursos que motiven y gestionen problemas de grupo.

La falta de recursos unida a una sensación personal de incapacidad para resolver los conflictos les lleva al estrés y a los problemas psicológicos, como angustia, depresión o desmotivación.

Las técnicas de autoconocimiento personal tienen una importancia significativa para resolver estas dificultades. El diagnóstico precoz, la terapia médica y psicológica,

cambios en la calidad de alimentación y la distribución del tiempo de sueño- trabajo- esparcimiento, permiten revertir muchos cuadros.

Otros aspectos destacados son la provisión de recursos personales y materiales para poder adaptarse a los cambios que generan las necesidades sociales y políticas, analizar la carrera profesional y vida laboral del profesor (remuneración económica, posibilidad de promoción,...) revisar las funciones de la institución educativa y de los profesores. También destacan la participación de los profesores en las decisiones de los centros y en las políticas educativas, potenciar el trabajo en grupo así como mantener adecuadas relaciones interpersonales entre los compañeros y crear servicios de apoyo y asesoramiento al profesorado.

Las medidas de prevención se pueden clasificar en tres apartados según sea la forma de aplicación:²⁹

- Estrategias de intervención individuales
- Estrategias de intervención grupales
- Estrategias de intervención organizacionales

Estrategias de intervención individuales

Las técnicas paliativas se centran en reducir la experiencia emocional del estrés provocado por diversos factores que se tienen en cuenta actuando sobre ellos. Dentro del ámbito educativo existen diversos métodos:

- **Cognitivo-conductual:** enseñan a desconectar del trabajo y separan la vida personal y familiar de la laboral, utilizando técnicas para mejorar la ejecución del trabajo intentando conseguir la mayor efectividad en el mínimo tiempo posible. Algunos autores proponen entrenamientos basados en la retirada de la atención, programas de refuerzos, time out, control de contingencias, autoreforzamiento y evitación o la utilización de contingencias adecuadas, análisis de tareas, reforzamientos progresivos y control de problemas en clase.

- **Orientación psicodinámica.** Es una metodología poco utilizada pero hay que destacar el trabajo de Andrianopoulos sobre psicoeducación y asesoramiento. También, aparecen en la literatura técnicas de tipo físico que actúan sobre los efectos fisiológicos del estrés y del Burn out (insomnio, taquicardia, inquietud psicomotora y otras respuestas psicósomáticas propias de la ansiedad) como por ejemplo, la propuesta de Travers y Cooper de hacer ejercicio físico, yoga, relajación y viajes.

²⁹ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/medidas-prevencion/burn-out-sindrome-quemado/at/1121757>

Estas técnicas no se utilizan de manera sistemática ni tampoco con la rigurosidad científica con colectivos de profesores, es más, algunas técnicas psicológicas que se presentan aparecen en la literatura como potenciales reductoras de estrés y ansiedad acogiéndose a los resultados obtenidos con poblaciones clínicas; sin embargo, no se han realizado estudios serios en los que se apliquen de forma individual o grupal en el ámbito docente, quizás por las dificultades metodológicas que implica su realización.³⁰

Estrategias de intervención organizacionales

Son medidas generales que implanta la administración educativa para paliar algunas de las fuentes del estrés que dan lugar al Burn Out. Entre las más significativas se encuentran:

Aumentar la formación del profesional. El investigador Esteve afirma que es evidente que si un trabajador, antes de incorporarse a su trabajo tuviera una formación adecuada sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta, ante situaciones problemáticas o generadoras de estrés, aumentaría.

Otra propuesta investigada por el especialista Ortiz es introducir cambios en los procesos de selección y formación. Si la selección se hace con una estrategia multidimensional mejorará. Es decir, se deben aplicar criterios no sólo centrados en los conocimientos sino también en otros aspectos como la personalidad.

Otra técnica sería la aplicación de programas de asistencia al empleado. Planteada por Travers y Cooper, se basa en un equipo de profesionales que asesora y atiende de forma personalizada todos los problemas del trabajador.

También se puede reducir la carga de trabajo y la jornada laboral o aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, fomentar redes de apoyo entre los compañeros, ocio, desarrollo personal y profesional y aumentar las recompensas y reconocimientos al profesor. O promover técnicas de enriquecimiento del trabajo, esto es, incorporar en ellos autonomía, realimentación, variedad en la tarea y habilidades demandadas, identidad de la tarea, significatividad de la misma.

En relación con las condiciones ambientales, es necesario cumplir las medidas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo. También son importantes cuestiones como el mobiliario de oficina en el que se trabaja, la incidencia de la luz, la ubicación de plantas e incluso la utilización de los colores y la decoración. Todos estos factores influyen en el desempeño laboral y pueden tener relación con el síndrome del Burn Out.³¹

³⁰ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/estrategias-intervencion-individuales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121756>

³¹ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA

Estrategias de intervención grupal

Su objetivo es conseguir el apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros, los grupos de apoyo, la escucha, el apoyo técnico y emocional. El afectado busca, al transmitir a un grupo de compañeros de profesión, una opinión que le reconforte. Sentirse comprendidos, intercambiar pareceres y consejos para intentar superar este síndrome.

Según un estudio del investigador Kyriacou, los trabajadores que lo padecen al contar sus problemas se daban cuenta de que no eran los únicos que los sufrían y, a su vez, el desahogo fomentaba el compañerismo y daba fuerza suficiente para afrontar situaciones y enfrentarse a los problemas diarios.

El método de trabajo es a través de las técnicas de intervención individual pero aplicada al grupo de profesionales del entorno laboral. Esta forma de trabajo adopta el formato de pequeños seminarios ofertados. Su problema fundamental es que se trata de actuaciones puntuales en las que no se suele hacer un seguimiento al profesional ni hablar de aspectos específicos que afecten de forma individual. Se suelen enseñar técnicas como la relajación, resolución de problemas, debates en grupo sobre los principales problemas, etc...³²

RELACIONES ENTRE ESTRÉS Y BURN OUT

La Organización Mundial de la Salud define el estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción". Visto así, el estrés no debiera ser un problema. Al contrario, sería una suerte de estímulo, una alerta. Pero se convierte en un verdadero problema cuando ciertas circunstancias, tales como la sobrecarga de trabajo, las presiones económicas, el ambiente competitivo, entre muchas otras, se perciben inconscientemente como amenazas (D. Velásquez) que provocan reacciones defensivas en la persona, tornándola irritable y sufriendo consecuencias nocivas en su organismo, por períodos prolongados.

Por otra parte, el estrés es diferente para cada persona. Lo que provoca estrés en una, puede ser un factor inocuo para otra. Varios factores explican esto: su estado

<http://www.universia.es/estrategias-intervencion-organizacionales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121758>

³² Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA

<http://www.universia.es/estrategias-intervencion-grupal/burn-out-sindrome-quemado/at/1121948>

psicológico y físico; el significado que otorga al evento perturbador; una gran variedad de condiciones ambientales (positivas y negativas).

El estrés está relacionado con numerosas razones o causas que pertenecen al ámbito de la vida cotidiana. El Burn Out es sólo una de las maneras que tiene de progresar el estrés laboral.

Existe, por tanto, una similitud de conceptos entre Burn Out y estrés pero las definiciones parecen indicar que existen matices que les hacen difícilmente iguales. Autores como Freudenberger, Maslach y Jackson, Pines, Aronson y Kafry así lo creen y lo relacionan en sus delimitaciones conceptuales.

Greber incide en que la descripción sintomática del síndrome varía según los autores que lo estudian.

AUTORES QUE LO RELACIONAN

Nagy y Nagy señalan que el concepto Burn out se ha convertido en un llamativo descriptor del estrés laboral y señala que se ha popularizado tanto que quizás se ha perdido el origen del mismo.

Hiscott y Connop vuelven a la línea clásica en cuanto a la definición del burn out y lo entienden como " un indicador de problemas de estrés relacionados con el trabajo".

Greenglass, Burke y Ondrack diferencian estrés vital (concepto general que se refiere al estrés acumulado por los cambios vitales en el hogar y/o en el trabajo) para diferenciar estrés laboral (que se refiere al estrés específico generado en el trabajo o por los factores relacionados con el mismo).

El Burn out es encuadrado en éste último.

Martín sugiere que "el Burn out refleja una respuesta al estrés y secundariamente a la depresión como síndrome específico "y reabre la reflexión sobre la íntima relación que puede existir entre Burn out y depresión, lo que supone un nuevo problema conceptual puesto que ya no es sólo la similitud entre los conceptos burn out y estrés, sino también con depresión.

AUTORES QUE LO DIFERENCIAN

Leiter distancia el Burn out del estrés laboral y lo define como una crisis de autoeficacia.

Singh, Goolsby y Rohoads creen que Burn out y estrés laboral son conceptos claramente diferentes.

DIFERENCIAS ENTRE ESTRES Y BURN OUT

Otros expertos van más allá e introducen otro nuevo término denominado "Tedium" para diferenciar dos estados psicológicos de presión diferentes. El Burn out es el resultado de la repetición de la presión emocional mientras que tedium sería consecuencia de una presión crónica a nivel físico, emocional y mental.

El Tedium, por tanto, es más amplio que el Burn out. En concreto, Pines y Kafry habían planteado que el tedium "se caracteriza por sentimientos de depresión, vaciamiento emocional y físico y una actitud negativa hacia la vida, el ambiente y hacia sí mismo, y ocurriría como resultado de un evento vital traumático súbito y abrupto, o como resultado de un proceso diario, lento y gradual."^{33 34}

DIFERENCIAS ENTRE EL ESTRÉS Y EL BURN OUT

ESTRÉS

Sobre implicación en los problemas

Hiperactividad emocional

El daño fisiológico es el sustrato primario

Agotamiento o falta de energía física

BURN OUT

Falta de implicación

Embotamiento emocional

El daño emocional es el sustrato primario

Agotamiento afecta a motivación y a energía psíquica

³³ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/relaciones-estres-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121805>

³⁴ Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/diferencias-estres-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121760>

La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas

La depresión en burn out es como una pérdida de ideales de referencia-tristeza

Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas (eustrés)

Sólo tiene efectos negativos

Conducta Policial

Según (Cruz, 2010) En este reporte del Barómetro de las Américas, exploramos empíricamente el impacto de las percepciones acerca del desempeño policial sobre el apoyo ciudadano a la democracia. Para eso, utilizamos una selección de variables de la encuesta 2008 del Barómetro de las Américas, la cual incluye percepciones del comportamiento de la policía y medimos su impacto sobre las actitudes claves para el apoyo de la democracia.

En concreto, medimos si las percepciones de que la policía está involucrada con el crimen afectan el apoyo popular en la democracia.

En esta evaluación incluimos también medidas de corrupción policial y maltrato como indicadores de mala conducta policial.⁴ La corrupción policial es considerada como un problema crítico en América Latina. Las noticias sobre que la policía está involucrada en abuso de autoridad, sobornos, ejecuciones extra- judiciales y carteles de crimen organizado son frecuentes en países como Argentina, Brasil, Guatemala, Honduras, México y Venezuela; pero el problema de la mala conducta policial tampoco es raro en otros países latinoamericanos (Beltrán 2007) Las percepciones de los ciudadanos sobre que la policía está involucrada en actividades criminales puede ser una buena forma de medir la mala conducta policial dado que no solamente recoge las percepciones de actividades criminales cometidas por oficiales policiales, sino también, como dice Paul Chevigny (2003), pueden reflejar el grado de corrupción y abuso que la gente sufre de su policía local. La encuesta de 2008 incluyó una pregunta que examinaba qué tanto los policías eran percibidos como individuos involucrados en crímenes o, por el contrario, como agentes que protegían a la gente de la delincuencia. La pregunta rezaba de la siguiente forma: AOJ18. "Algunas personas dicen que la policía de este barrio (pueblo) protege a la gente de los delincuentes,

mientras que otros dicen que es la policía la que está involucrada en la delincuencia. ¿Qué opina usted? (1) La policía protege, o (2) La policía está involucrada en la delincuencia.

Con la finalidad de detectar aquellas conductas que requieran la mayor atención por parte de la Dirección, por incumplimiento de conducta de los policías que ameriten seguimiento, toda investigación tiene una finalidad u objetivo, no se desarrollara solo por una idea sin intención, de ahí la importancia de mostrar las principales causas que motivan a emprender la investigación, surge de la investigación, de la obtención de un conocimiento profesional que ayuda a cubrir una necesidad latente.³⁵

A continuación se describen las conductas inadecuadas en las que puede incurrir un elemento de policía y sus sanciones, según “El reglamento de la Policía Municipal y El Cuerpo de Bomberos del Municipio de Chihuahua” en su título sexto:

Las reglas para la aplicación de correctivos disciplinarios a los elementos de la policía municipal y el cuerpo de bomberos

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 79.- Los correctivos disciplinarios que establecen las disposiciones legales se impondrán a los infractores en los términos y conforme a los procedimientos contenidos en el presente capítulo.

Artículo 80.- El superior tiene la facultad y obligación para imponer amonestaciones y arrestos a los subordinados. La Dirección resolverá sobre los cambios de adscripción que le sean planteados por los superiores del infractor. El Consejo será competente para imponer las suspensiones temporales de carácter correctivo.

³⁵ Cruz, 2010, Perspectivas desde el Barómetro de las Américas:2010, num.,33, pág. 1
<https://www.vanderbilt.edu/lapop/insights/10833es.pdf>

Artículo 81.- La imposición de correctivos disciplinarios será independiente de cualquier otra responsabilidad civil, penal, administrativa o laboral en que incurra un policía o bombero.

Artículo 82.- Cuando con una sola conducta el policía o bombero cometa varias infracciones, se impondrá el correctivo disciplinario aplicable a la infracción que tenga sanción mayor.

Artículo 83.- Cuando con diversas conductas que se verifiquen en la misma ocasión, el policía o bombero cometa varias infracciones, se acumularán los correctivos disciplinarios aplicables, sin que en el caso de la acumulación de arrestos la duración de éstos pueda exceder de 36 horas.

Artículo 84.- En el caso de que un policía o bombero sancionado, cometa otra infracción de la misma especie, sin que hayan transcurrido 30 días naturales contados a partir de la fecha en que cometió la primera, se le aplicará el correctivo disciplinario inmediato superior al que se le impuso en la ocasión anterior.

Artículo 85.- El Director someterá al Consejo para su resolución aquellas situaciones no previstas por el presente ordenamiento, de conformidad con las disposiciones del Reglamento.

CAPITULO II: DE LA AMONESTACION

Artículo 86.- La amonestación será de palabra y constará por escrito.

Artículo 87.- La amonestación se aplicará al policía o bombero que incurra en alguna de las conductas siguientes:

- I. Omitir firmar el registro de asistencia;
- II. Presentarse con retardo al registro de asistencia;
- III. Ausentarse durante la lectura de la orden del día;
- IV. Presentarse al servicio o comisión sin útiles o materiales necesarios que le hayan sido asignados;
- V. Alterar las características del uniforme o usar prendas ajenas a éste;
- VI. Carecer de limpieza en su persona, uniforme, equipo e instalaciones asignados;
- VII. No tener la atención y consideración a la jerarquía del superior al dirigirse al mismo;
- VIII. Dirigirse a sus superiores o compañeros mediante apodos o sobrenombres estando en servicio;
- IX. No dar curso o atención a las solicitudes de los subordinados a su mando; y
- X. Las demás conductas que atenten contra la disciplina y no ameriten el arresto.

CAPITULO III: DEL ARRESTO

Artículo 88.- La duración de los arrestos que se impongan al personal de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, no podrá ser mayor de 36 horas y será calificada de acuerdo a la falta cometida según lo establecido en el presente Ordenamiento.

Artículo 89.- Serán sancionados con arresto de doce horas o suspensión temporal de acuerdo con el del Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo entre la Presidencia Municipal y los Trabajadores a su Servicio, aquellos policías o bomberos que incurran en cualquiera de las siguientes faltas:

- I. No informar oportunamente a los superiores de la inasistencia o abandono del servicio de sus subordinados;
- II. Permitir que sin causa justificada algún elemento no asista a la formación;
- III. No guardar y hacer las debidas demostraciones de respeto a sus superiores;
- IV. No usar el cabello corto, la barba rasurada y el bigote recortado, hasta la comisura de los labios. El personal femenino uniformado deberá traer el cabello recogido y no excederse en su arreglo personal;
- V. Ceñirse exageradamente el uniforme;
- VI. Fumar, masticar chicle o escupir ante el superior;
- VII. Practicar algún juego dentro de las instalaciones de la Dirección durante el servicio;
- VIII. Salir del perímetro de patrullaje asignado, sin la autorización del jefe de servicio;
- IX. Autorizar la salida del perímetro sin informar al jefe de servicio;
- X. Entrar o permanecer en la cabina de radio, exceptuando oficiales y demás superiores
- XI. Entrar sin autorización al área de Barandilla, celdas, o hacerlo armado;
- XII. Hacer uso de los teléfonos designados para mandos superiores o alarmas;
- XIII. No llevar al taller para el mantenimiento preventivo la unidad a su cargo;
- XIV. Conducir los vehículos de la Corporación sin el uso del cinturón de seguridad;
- XV. Conducir unidades fuera de servicio sin autorización del radio operador; y.
- XVI. Llevarse unidades o las llaves de las mismas al domicilio particular.

Artículo 90.- Serán sancionados con arresto de veinticuatro horas o suspensión temporal de acuerdo con el Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo entre la Presidencia Municipal y los Trabajadores a su Servicio, aquellos policías o bomberos que incurran en cualquiera de las siguientes faltas:

- I. Faltar injustificadamente a sus labores por un día;
- II. Dejar de realizar las actividades ordenadas por la superioridad durante el servicio;
- III. Relajar la disciplina o separarse sin autorización estando en filas;
- IV. No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado por la superioridad;
- V. Desempeñar un servicio o comisión que no le haya sido ordenado, salvo el caso de flagrante delito;
- VI. Cubrir sin autorización el servicio o comisión asignado a otro elemento;
- VII. Actuar sin la diligencia y oportunidad requeridas en el servicio o comisión;

- VIII. No decir su número de placa, ocultar o no mostrar su identificación al público que le solicite;
- IX. No informar oportunamente al superior jerárquico de las novedades que ocurran durante el servicio, o su término;
- X. Omitir información a la superioridad o dar órdenes falsas;
- XI. No elaborar las notas informativas o de remisión al momento de ingresar al detenido en celdas;
- XII. Alterar o asentar datos incorrectos en las hojas de servicio o roles de firmas;
- XIII. Alterar el rol de guardias o bitácoras;
- XIV. Desconocer las jerarquías superiores en la forma en que está organizada la corporación policial;
- XV. Hacerse representar ante los superiores en solicitudes o quejas;
- XVI. Faltar al respeto a compañeros o a sus superiores;
- XVII. Tratar con familiaridad a los superiores o subalternos, o emitir palabras impropias o señas obscenas;
- XVIII. Manifestar disgusto, desprecio o indiferencia hacia las amonestaciones u observaciones superiores;
- XIX. Dictar órdenes que lesionen la dignidad y decoro de los subalternos;
- XX. Aplicar erróneamente las disposiciones administrativas de su competencia;
- XXI. Obstaculizar el desempeño de las funciones encomendadas a otro elemento;
- XXII. No presentar la licencia médica que ampare una incapacidad dentro de las setenta y dos horas siguientes a su expedición; y
- XXIII. No atender en forma diligente al público.

Artículo 91.- Serán sancionados con arresto de treinta y seis horas o suspensión temporal de acuerdo con el Reglamento que fija las Condiciones Generales de Trabajo entre la Presidencia Municipal y los Trabajadores a su Servicio.

Aquellos policías o bomberos que incurran en cualquiera de las siguientes faltas:

- I. Faltar injustificadamente a sus labores por dos días consecutivos;
- II. Haber acumulado cinco amonestaciones en un año de calendario;
- III. Saltar jerarquías al tratar asuntos oficiales;
- IV. Actuar negligentemente en el servicio o comisión;
- V. Actuar con negligencia en el empleo, uso o manejo de armamento;
- VI. No abastecer oportunamente el arma que se encuentra a su cargo en los lugares indicados;
- VII. Salir a servicio sin portar el arma reglamentaria o el equipo. De igual manera será responsable el comandante de servicio;
- VIII. Utilizar en servicio armamento que no se encuentre a su cargo;
- IX. No utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio;
- X. Haber extraviado el vestuario, armamento, equipo de trabajo o documentos que estén a su cargo;
- XI. No entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo;
- XII. Permitir que personas ajenas a la corporación aborden vehículos oficiales sin motivo justificado;

- XIII. Permitir que su unidad motorizada, bicicleta o cabalgadura la utilice otro compañero o elemento extraño sin autorización;
- XIV. Hacer mal uso de sirenas, luces y similares de la unidad motorizada a su cargo, así como de los aparatos de comunicación policial;
- XV. No reportar a los elementos que hagan mal uso del radio cuando se tenga conocimiento de ello;
- XVI. Utilizar sin autorización la jerarquía o cargo de un superior para transmitir o comunicar una orden;
- XVII. Dañar muebles y paredes;
- XVIII. Negarse a recibir la notificación de un correctivo disciplinario;
- XIX. No poner de inmediato a disposición de los superiores jerárquicos, a los elementos de la Corporación que alteren el orden o cometan un ilícito;
- XX. No reportar por radio la detención de un vehículo, el traslado o la remisión de personas que se encuentren a bordo de las unidades motorizadas;
- XXI. No elaborar cuando proceda, boleta de infracción o citatorio en el lugar de los hechos;
- XXII. Detener a alguna persona de manera ilegal;
- XXIII. Efectuar arrastres o traslado de vehículos particulares sin la autorización correspondiente;
- XXIV. Utilizar vehículos particulares para la prestación del servicio de Seguridad Pública;
- XXV. Traer vehículo particular sin matrícula de identificación o sin engomado;
- XXVI. Utilizar o portar armas que le fueron asignadas, en horario distinto al de servicio; y
- XXVII. Agredir a un compañero subordinado, o superior.

Artículo 92>.- El infractor cumplirá el arresto con o sin perjuicio a su servicio, según se le comunique en la boleta de arresto. Los coordinadores, inspectores y oficiales, cumplirán el arresto en su alojamiento oficial, y las demás clases, policías o bomberos, en la guardia de prevención.

CAPITULO IV: DEL CAMBIO DE ADSCRIPCION

Artículo 93.- El cambio de adscripción se impondrá al policía o bombero que con su comportamiento afecte la disciplina y buen desempeño del grupo al que esté adscrito, o la buena relación e imagen con la comunidad donde se desempeña, al incurrir en algunas de las siguientes conductas:

- I. Cambiar de escolta o permitir los cambios de escolta sin la autorización correspondiente;
- II. Hacer uso indebido de bienes muebles utilizados para su transporte;
- III. Haber sido localizado con la unidad motorizada a su cargo abandonada momentáneamente:

- IV. Permitir que elementos de la corporación ajenos al servicio o comisión que desempeñe aborden los vehículos oficiales;
- V. Circular con la unidad motorizada sin luces por la noche o sin el código correspondiente durante emergencias;
- VI. Cubrir un servicio de patrullaje motorizado sin estar ajustado en horas de servicio;
- VII. Encontrarse fuera del sector asignado sin causa justificada u orden oficial;
- VIII. Sacar del Municipio de Chihuahua el vehículo oficial sin la respectiva autorización;
- y
- IX. Ocasionar un accidente por no tener precaución en el abastecimiento o desabastecimiento del arma a su cargo.

CAPITULO V: DE LA SUSPENSION TEMPORAL DE CARACTER CORRECTIVO

Artículo 94.- Son faltas que darán lugar a la suspensión temporal de carácter correctivo del policía o bombero:

- I. Abandonar o separarse temporalmente del servicio, comisión o acuartelamiento, sin autorización o causa justificada;
- II. Ejecutar actos indignos que desprestigien a la institución o al uniforme que porte durante el desempeño del servicio o comisión;
- III. Ostentar una jerarquía que no le corresponda;
- IV. Portar el uniforme después de haber rendido el servicio o comisión correspondiente;
- V. Facilitar el vestuario, equipo, placas, identificaciones, y otros implementos del uniforme, propios o ajenos, para que los utilice otro elemento o persona ajena a la corporación;
- VI. Concurrir uniformados como clientes a bares, pulquerías, cantinas, cabarets o cualquier otro establecimiento en donde se expendan bebidas alcohólicas;
- VII. Maltratar, insultar, vejar o faltar al respeto en forma verbal o física al superior o subordinado;
- VIII. Escandalizar en la vía pública o dentro de instituciones policiales; y
- IX. Efectuar cambios de unidad motorizada sin autorización.

Artículo 95.- Además de las causas de responsabilidad y de las sanciones disciplinarias previstas en este Reglamento, se aplicará lo dispuesto por la Ley sobre el Sistema Estatal de Seguridad Pública, la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua y los Reglamentos correspondientes.

CAPITULO VI: PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICION DE CORRECTIVOS DISCIPLINARIOS

Artículo 96.- Para la imposición de los correctivos disciplinarios, el superior jerárquico deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

- I. Elaborar por escrito el Acta Administrativa que desarrolla el correctivo disciplinario y citar los hechos y preceptos legales que motivan y fundan su aplicación;
- II. Respetar la garantía de audiencia consagrada en el Artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tomar en cuenta los criterios que señala la Ley;
- III. Notificar el correctivo disciplinario al infractor y ejecutarlo en caso de que ésta sea su naturaleza; y
- IV. Tratándose de lo dispuesto por el artículo 80 de este Ordenamiento, cuando la aplicación del correctivo disciplinario compete al Director o al Consejo, se rendirán las constancias necesarias para tal efecto.

Artículo 97.- Para la imposición del arresto, además de cumplir lo dispuesto en el artículo anterior, el superior comunicará al infractor que se presente arrestado por la falta cometida, por lo que, formulará y firmará la boleta de arresto, anotando la fecha y hora de la liberación.

Artículo 98.- Los correctivos disciplinarios impuestos por el superior jerárquico, en caso de inconformidad, podrán impugnarse ante el Subdirector Operativo, quien resolverá sobre la procedencia de la sanción. La inconformidad sobre el correctivo que se le imponga al Subdirector Operativo será resuelta por el Director, dichas inconformidades se sujetarán al procedimiento previsto para los medios, de impugnación, señalados en el Código Municipal.³⁶

A continuación se describen las obligaciones y deberes de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, mismos que al no cumplirlas los hace acreedores a una suspensión que varían de 15, 30 y 45 días según la actuación inadecuada en la que incurra el elemento de seguridad pública.

LAS OBLIGACIONES Y DEBERES DE LOS INTEGRANTES DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA

Artículo 65. Para garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos, los Integrantes se sujetarán a las siguientes obligaciones:

- I. Observar un trato respetuoso con las personas, absteniéndose de todo acto arbitrario.

³⁶ Recopilado el día 22/02/2017 del REGLAMENTO DE LA POLICIA MUNICIPAL Y EL CUERPO DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, Publicado en el P.O. el 29 de agosto de 2001.

II. Actualizarse en el empleo de métodos de investigación que garanticen la recopilación técnica y científica de evidencias.

III. Participar en operaciones y mecanismos de coordinación con otras Instituciones de Seguridad Pública, así como brindarles, en su caso, el apoyo que conforme a derecho proceda.

IV. Oponerse, rechazar y denunciar cualquier acto de corrupción.

V. Utilizar los protocolos de investigación y de cadena de custodia adoptados por las Instituciones de Seguridad Pública.

VI. Cumplir y hacer cumplir con diligencia las órdenes que reciban con motivo del desempeño de sus funciones, evitando todo acto u omisión que produzca deficiencia en su cumplimiento.

VII. Abstenerse de convocar o participar en cualquier práctica de inconformidad que afecte las actividades de la Institución.

VIII. Mantener estricta reserva respecto de los asuntos que por razón del desempeño de su función conozcan, en los términos de las disposiciones aplicables.

IX. Cumplir sus funciones con absoluta imparcialidad y sin discriminación alguna.

X. Abstenerse en todo momento de infligir o tolerar actos de tortura, aun cuando se trate de una orden superior o se argumenten circunstancias especiales, tales como amenaza a la seguridad pública, urgencia de las investigaciones o cualquier otra, denunciando inmediatamente tales hechos a la autoridad competente.

XI. Desempeñar el servicio sin solicitar ni aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones.

XII. Abstenerse de ordenar o realizar la detención de persona alguna sin cumplir con los requisitos previstos en las disposiciones constitucionales y legales aplicables.

XIII. Velar por la vida e integridad física de las personas detenidas.

XIV. Preservar, conforme a las disposiciones aplicables, las pruebas e indicios de hechos presumiblemente delictivos o de faltas administrativas, de forma que no pierdan su calidad probatoria y se facilite la correcta tramitación del procedimiento correspondiente.

XV. Abstenerse de disponer de los bienes asegurados para beneficio propio o de terceros.

XVI. Someterse a las evaluaciones periódicas para acreditar el cumplimiento de los requisitos de permanencia.

XVII. Informar inmediatamente al superior jerárquico de las omisiones, actos indebidos o constitutivos de delito, de sus subordinados o iguales en categoría jerárquica.

XVIII. Fomentar la disciplina, dedicación, responsabilidad, decisión, integridad, espíritu de cuerpo y profesionalismo, en sí mismo y en el personal bajo su mando.

XIX. Abstenerse de sustraer, ocultar, alterar o dañar bienes en perjuicio de las Instituciones, así como evitar cualquier acto de descuido o negligencia que ocasione la pérdida, deterioro o extravío de los que le hayan sido confiados.

XX. Abstenerse de ocultar, sustraer, alterar o revelar, a quien no tenga derecho conforme a las disposiciones aplicables, documentos, registros, imágenes, constancias, estadísticas, reportes o cualquier otra información reservada o confidencial de la que tenga conocimiento en ejercicio y con motivo de su función, cargo o comisión.

XXI. Atender con diligencia las solicitudes de informes, quejas o auxilio de la ciudadanía, o de sus propios subordinados, excepto cuando la petición rebase sus atribuciones, en cuyo caso deberá turnarlo al área que corresponda.

XXII. Abstenerse de introducir a la Institución a que pertenezcan, bebidas embriagantes, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo cuando sean producto de detenciones, cateos, aseguramientos u otros actos similares en que previamente exista la orden correspondiente y se haga constar en el informe respectivo.

XXIII. Abstenerse de consumir, dentro o fuera del servicio, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras sustancias adictivas de carácter ilegal, prohibido o controlado, salvo los casos en que el consumo de los medicamentos controlados obedezca a una prescripción médica, validada por las instituciones respectivas del Estado o del Municipio correspondiente.

XXIV. Abstenerse de consumir bebidas embriagantes en las instalaciones de las Instituciones o durante el servicio.

XXV. Abstenerse de realizar conductas que desacrediten su persona o la imagen de la Institución, dentro o fuera del servicio.

XXVI. Impedir que personas ajenas a la Institución realicen actos inherentes a la misma; asimismo, abstenerse de hacerse acompañar de dichas personas al realizar actos del servicio.

XXVII. Abstenerse de participar en actos de rebeldía e indisciplina contra el mando o alguna otra autoridad.

XXVIII. Las demás que establezcan otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 66. Además de las responsabilidades que deriven del incumplimiento a las obligaciones y deberes que establece el artículo anterior u otros ordenamientos legales, los agentes del Ministerio Público y los peritos, en lo conducente, incurrirán en responsabilidad en los siguientes casos:

I. No cumplir, retrasar o perjudicar por negligencia la debida actuación de la Institución del Ministerio Público.

II. Realizar o encubrir conductas que atenten contra la autonomía de la institución del Ministerio Público, tales como aceptar o ejercer consignas, presiones, encargos, comisiones o cualquier otra acción que genere o implique subordinación indebida respecto de alguna persona o autoridad distinta de la Fiscalía General.

III. Distraer de su objeto, para uso propio o ajeno, el equipo, elementos materiales o bienes asegurados bajo su custodia.

IV. No solicitar los dictámenes periciales correspondientes o, tratándose de peritos, abstenerse de realizarlos.

V. No ordenar el aseguramiento, cuando resulte necesario, de bienes, objetos, instrumentos o productos relacionados con el delito, los sujetos a decomiso y aquellos que puedan servir como medios de prueba o no dictar las medidas necesarias para su conservación.

VI. Omitir injustificadamente la práctica de las diligencias necesarias en cada asunto.

VII. Abstenerse de promover en la vía incidental ante la autoridad judicial, el reconocimiento de la calidad de víctima u ofendido en los términos de las disposiciones aplicables.

VIII. Negar indebidamente a la víctima u ofendido el acceso a la reparación del daño, así como a los fondos contemplados en la ley para tales efectos, cuando tengan derecho a ello. [Fe de erratas publicada en el P.O.E. No. 88 del 02 de noviembre de 2013]

IX. No registrar la detención conforme a las disposiciones aplicables o abstenerse de actualizar el registro correspondiente.

X. Los demás que establezcan otras disposiciones aplicables.

Artículo 67. Los Integrantes de las Instituciones Policiales, además de lo señalado en el artículo 65, tendrán específicamente las obligaciones siguientes:

I. Registrar en el Informe Policial Homologado los datos de las actividades e investigaciones que realicen.

II. Remitir a la instancia que corresponda la información recopilada, en el cumplimiento de sus misiones o en el desempeño de sus actividades, para su análisis y registro. Asimismo, entregar la información que les sea solicitada por otras Instituciones de Seguridad Pública, en los términos de las leyes correspondientes.

III. Apoyar en la investigación y persecución de delitos, así como en situaciones de grave riesgo, catástrofes o desastres, a las autoridades que se lo soliciten.

IV. Ejecutar los mandamientos judiciales y ministeriales.

V. Obedecer las órdenes de los superiores jerárquicos o de quienes ejerzan sobre ellos funciones de mando y cumplir con todas sus obligaciones, realizándolas conforme a derecho.

VI. Ejecutar las órdenes que reciban y responder a la línea de mando sobre su ejecución.

VII. Participar en operativos de coordinación con otras corporaciones policiales, así como brindarles, en su caso, el apoyo que conforme a derecho proceda.

VIII. Mantener en buen estado, custodiar y devolver cuando se les ordene, el armamento, material, municiones, vehículos y equipo que se les asigne con motivo de sus funciones.

IX. Hacer uso de la fuerza pública dentro de los límites y en los casos y circunstancias que establece la presente Ley, demás disposiciones legales aplicables y procedimientos previamente establecidos, así como los lineamientos, manuales y acuerdos que al efecto expidan las Instituciones Policiales.

X. Abstenerse de asistir uniformados a bares, cantinas, centros de apuestas y establecimientos similares, si no media orden expresa para el desempeño de funciones o en casos de flagrancia.

XI. Prestar auxilio a las personas amenazadas por algún peligro o que hayan sido víctimas u ofendidos de algún delito, así como brindar protección a sus bienes y derechos. Su actuación será congruente, oportuna y proporcional al hecho.

XII. Inscribir las detenciones en el Registro Administrativo de Detenciones conforme a las disposiciones aplicables.

XIII. Las demás que establezcan otras disposiciones legales.³⁷

³⁷ Recopilado el 01/03/2017 del Capítulo III, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, Ley publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 82 del 12 de octubre del 2013

CAPITULO IV

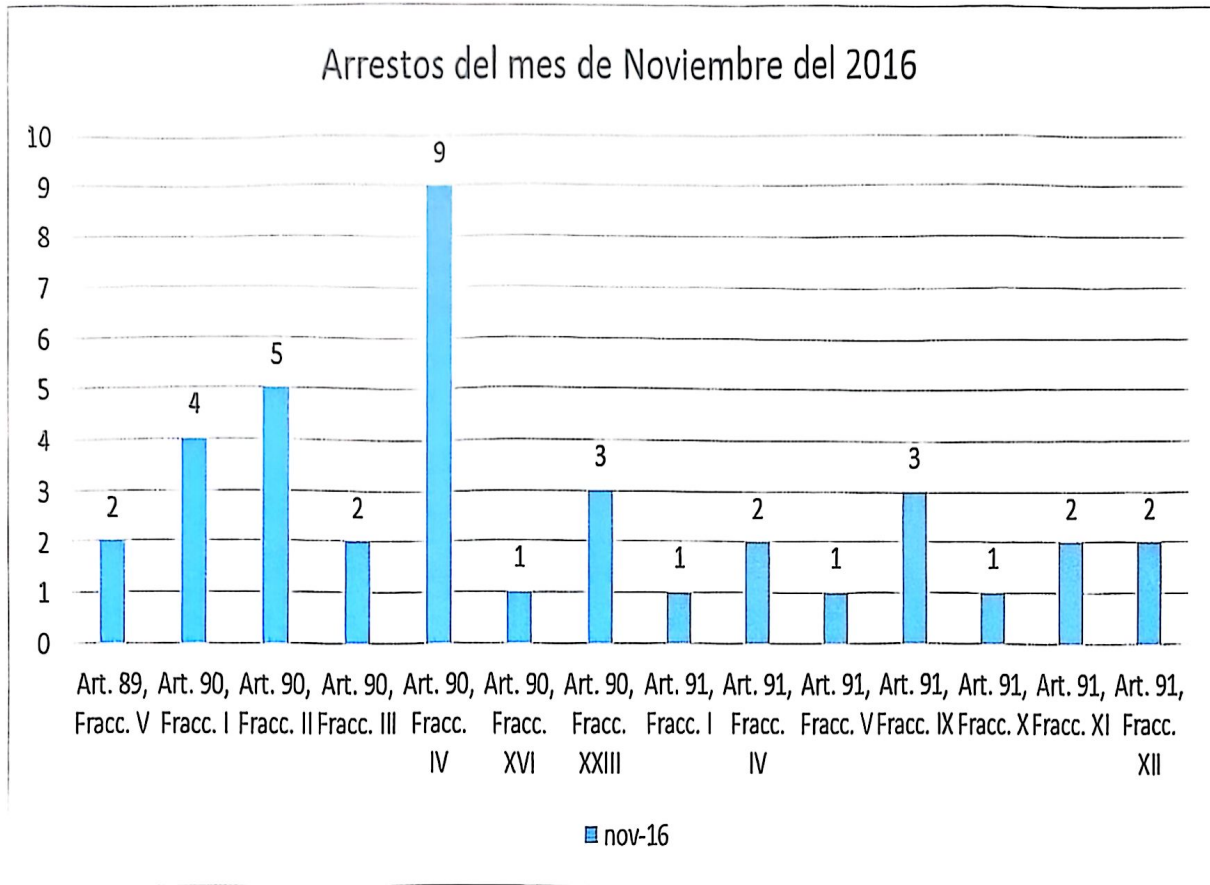
RECOLECCIÓN DE DATOS

El día 01 de Marzo del 2017, se elaboró una entrevista en el departamento operativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de la Ciudad de Chihuahua, donde nos atendió la señorita Heidi Jazmín Sandoval Loya, quien es la encargada de dicho departamento y nos comentó lo siguiente: Que de los arrestos de los cuales se han hecho acreedores algunos policías nada más nos podría dar la estadística de los meses de Noviembre y Diciembre del 2016 y de los meses de Enero y Febrero del 2017, donde nos explica las conductas inadecuadas que cometieron los elementos y el número de veces que se cometió esa conducta, ya que es información confidencial y no nos podría facilitar los documentos, proporcionándonos únicamente estadísticas, las cuales capturamos en tablas y gráficas, mismas que presentamos a continuación:

TABLAS Y GRÁFICAS DE ARRESTOS

Tabla 1 Arrestos del mes de Noviembre del 2016

Arrestos del mes de Noviembre del 2016		
Artículo	Motivo de arresto	Cantidad de arrestos
12 horas Art. 89, Fracc. V	Ceñirse exageradamente el uniforme	2
24 horas Art. 90, Fracc. I	Faltar injustificadamente a sus labores por un día.	4
24 horas Art. 90, Fracc. II	Dejar de realizar las actividades ordenadas por la superioridad durante el servicio	5
24 horas Art. 90, Fracc. III	Relajar la disciplina, separarse sin autorización estando en filas	2
24 horas Art. 90, Fracc. IV	No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad.	9
24 horas Art. 90, Fracc. XVI	Faltar al respeto a sus compañeros o sus superiores	1
24 horas Art. 90, Fracc. XXIII	No atender en forma diligente al público	3
36 horas Art. 91, Fracc. I	Faltar injustificadamente a sus labores por dos días consecutivos	1
36 horas Art. 91, Fracc. IV	Actuar negligentemente en el servicio o comisión.	2
36 horas Art. 91, Fracc. V	Actuar con negligencia en el empleo, uso o manejo del armamento	1
36 horas Art. 91, Fracc. IX	No utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio	3
36 horas Art. 91, Fracc. X	Haber extraviado el vestuario, armamento, equipo de trabajo o documentos que estén a su cargo	1
36 horas Art. 91, Fracc. XI	No entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo	2
36 horas Art. 91, Fracc. XII	Permitir que personas ajenas a la corporación aborden vehículos oficiales sin motivo justificado	2



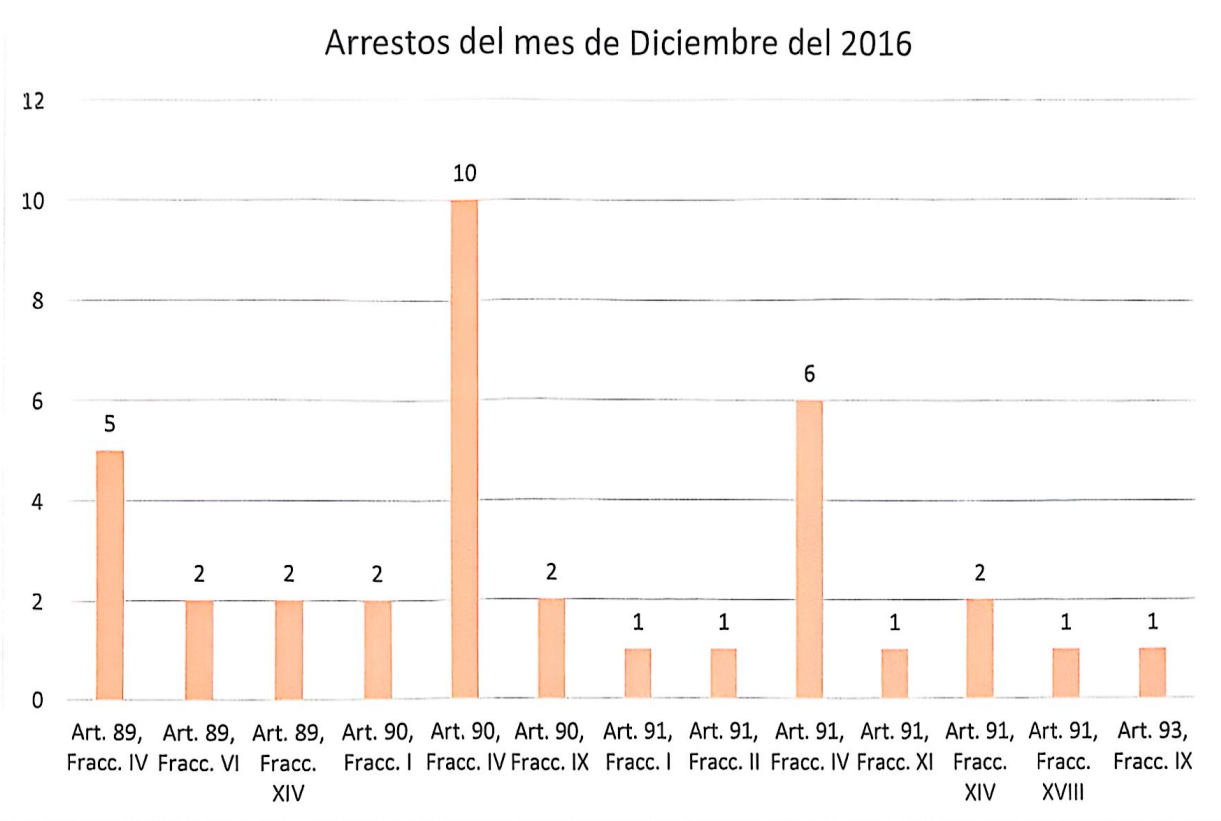
RESULTADOS I

Según los datos recabados en cuestión de arrestos de elementos de policía de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de La Ciudad de Chihuahua, en el mes de Noviembre del 2016 hubo un total de 38 arrestos por conductas inadecuadas que realizaron los elementos sancionados. Por lo que los describo a continuación: el motivo más frecuente de los arrestos fue; No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado por la superioridad con 9 arrestos, seguido por dejar de realizar las actividades ordenadas por la superioridad durante el servicio con 5 arrestos, seguido por faltar injustificadamente a sus labores por un día con 4 arrestos, seguido por no atender en forma diligente al público con 3 arrestos, seguido por no utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio con 3 arrestos, seguida por ceñirse exageradamente el uniforme con 2 arrestos, seguido por relajar la disciplina, separarse sin autorización estando en filas con 2 arrestos, seguido por

actuar negligentemente en el servicio o comisión con 2 arrestos, seguido por no entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo con 2 arrestos, seguido por permitir que personas ajenas a la corporación aborden vehículos oficiales sin motivo justificado con 2 arrestos, seguido por faltar al respeto a sus compañeros o sus superiores con 1 arresto, seguido por faltar injustificadamente a sus labores por dos días consecutivos con 1 arresto, seguido por actuar con negligencia en el empleo, uso o manejo del armamento con 1 arresto y por último, haber extraviado el vestuario, armamento, equipo de trabajo o documentos que estén a su cargo con 1 arresto.

Tabla 2 Arrestos del mes de Diciembre del 2016

Arrestos del mes de Diciembre del 2016		
Artículo	Motivo de arresto	Cantidad de arrestos
12 horas Art. 89, Fracc. IV	No usar el cabello corto, la barba rasurada, o el bigote recortado, el personal femenino debe de traer el cabello recogido y no excederse en su arreglo personal	5
12 horas Art. 89, Fracc. VI	Fumar, masticar chicle o escupir ante un superior	2
12 horas Art. 89, Fracc. XIV	Llevarse las unidades o las llaves de las mismas al domicilio particular	2
24 horas Art. 90, Fracc. I	Faltar injustificadamente a sus labores por un día.	2
24 horas Art. 90, Fracc. IV	No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad.	10
24 horas Art. 90, Fracc. IX	No informar oportunamente al superior jerárquico de las novedades que ocurran durante el servicio, o su término	2
36 horas Art. 91, Fracc. I	Faltar injustificadamente a sus labores por dos días consecutivos	1
36 horas Art. 91, Fracc. II	Haber acumulado cinco amonestaciones en un año calendario	1
36 horas Art. 91, Fracc. IV	Actuar negligentemente en el servicio o comisión.	6
36 horas Art. 91, Fracc. XI	No entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo	1
36 horas Art. 91, Fracc. XIV	Hacer mal uso de sirenas, luces y similares de la unidad motorizada a su cargo, así como de los aparatos de comunicación policial	2
36 horas Art. 91, Fracc. XVIII	Negarse a recibir la notificación de un correctivo disciplinario	1
Cambio de adscripción Art. 93, Fracc. IX	Ocasionar un accidente por no tener precaución en el abastecimiento o desabastecimiento del arma a su cargo	1



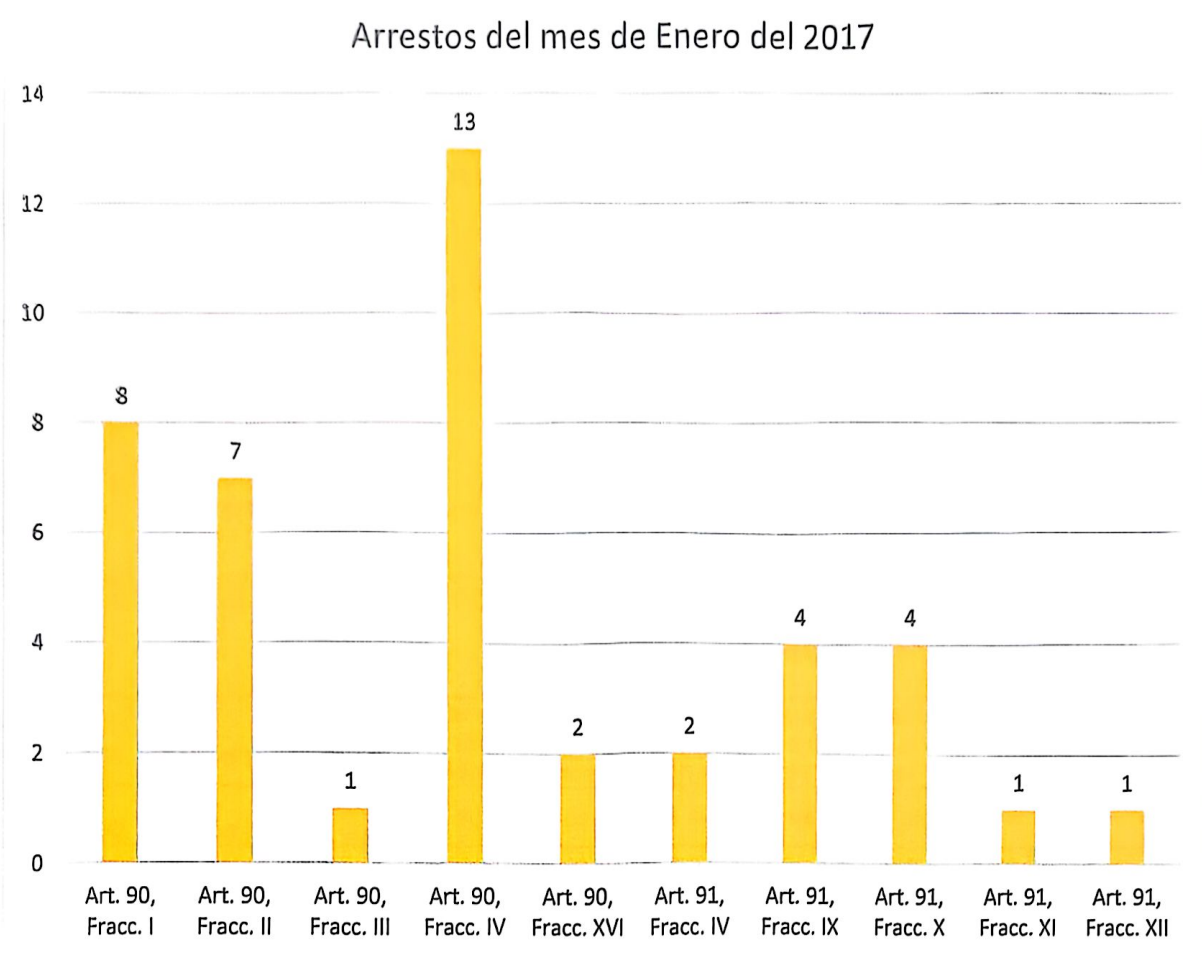
RESULTADOS II

Según los datos recabados en cuestión de arrestos de elementos de policía de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de La Ciudad de Chihuahua, en el mes de Diciembre del 2016 hubo un total de 36 arrestos por conductas inadecuadas que realizaron los elementos sancionados. Por lo que los describo a continuación: el motivo más frecuente de los arrestos fue; No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad con 10 arrestos, seguido por actuar negligentemente en el servicio o comisión con 6 arrestos, seguido por no usar el cabello corto, la barba rasurada, o el bigote recortado, el personal femenino debe de traer el cabello recogido y no excederse en su arreglo personal con 5 arrestos, seguido por fumar, masticar chicle o escupir ante un superior con 2 arrestos, seguido por llevarse las unidades o las llaves de las mismas al domicilio particular con 2 arrestos, seguido por faltar injustificadamente a sus labores por un día con 2 arrestos, seguido

por no informar oportunamente al superior jerárquico de las novedades que ocurran durante el servicio, o su término con 2 arrestos, seguido por hacer mal uso de sirenas, luces y similares de la unidad motorizada a su cargo, así como de los aparatos de comunicación policial con 2 arrestos, seguido por faltar injustificadamente a sus labores por dos días consecutivos con 1arresto, seguido por haber acumulado cinco amonestaciones en un año calendario con 1arresto, seguido por no entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo con 1 arresto, seguido por negarse a recibir la notificación de un correctivo disciplinario con 1 arresto y por último, ocasionar un accidente por no tener precaución en el abastecimiento o desabastecimiento del arma a su cargo con 1 arresto.

Tabla 3 Arrestos del mes de Enero del 2017

Arrestos del mes de Enero del 2017		
Artículo	Motivo de arresto	Cantidad de arrestos
24 horas Art. 90, Fracc. I	Faltar injustificadamente a sus labores por un día.	8
24 horas Art. 90, Fracc. II	Dejar de realizar las actividades ordenadas por la superioridad durante el servicio	7
24 horas Art. 90, Fracc. III	Relajar la disciplina, separarse sin autorización estando en filas	1
24 horas Art. 90, Fracc. IV	No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad.	13
24 horas Art. 90, Fracc. XVI	Faltar al respeto a sus compañeros o sus superiores	2
36 horas Art. 91, Fracc. IV	Actuar negligentemente en el servicio o comisión.	2
36 horas Art. 91, Fracc. IX	No utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio	4
36 horas Art. 91, Fracc. X	Haber extraviado el vestuario, armamento, equipo de trabajo o documentos que estén a su cargo	4
36 horas Art. 91, Fracc. XI	No entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo	1
36 horas Art. 91, Fracc. XII	Permitir que personas ajenas a la corporación aborden vehículos oficiales sin motivo justificado	1



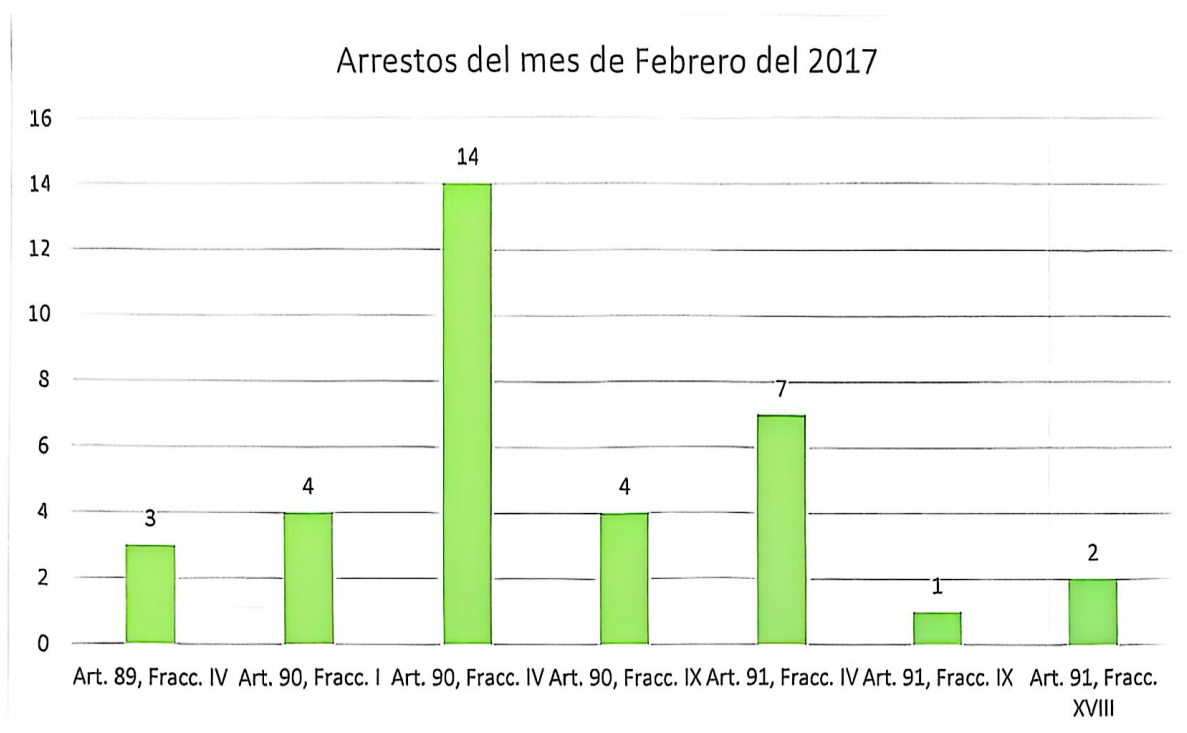
RESULTADOS III

Según los datos recabados en cuestión de arrestos de elementos de policía de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de La Ciudad de Chihuahua, en el mes de Enero del 2017 hubo un total de 43 arrestos por conductas inadecuadas que realizaron los elementos sancionados. Por lo que los describo a continuación: el motivo más frecuente de los arrestos fue; No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad con 13 arrestos, seguido por faltar injustificadamente a sus labores por un día con 8 arrestos, seguido por dejar de realizar las actividades ordenadas por la superioridad durante el servicio con 7 arrestos, seguido por no utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio con 4 arrestos, seguido por haber extraviado el vestuario,

armamento, equipo de trabajo o documentos que estén a su cargo con 4 arrestos, seguido por faltar al respeto a sus compañeros o sus superiores con 2 arrestos, seguido por actuar negligentemente en el servicio o comisión con 2 arrestos, seguido por relajar la disciplina, separarse sin autorización estando en filas con 1 arresto, seguido por no entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo con 1 arresto y por último, permitir que personas ajenas a la corporación aborden vehículos oficiales sin motivo justificado con 1 arresto.

Tabla 4 Arrestos del mes de Febrero del 2017

Arrestos del mes de Febrero del 2017		
Artículo	Motivo de arresto	Cantidad de arrestos
12 horas Artículo 89, Fracción IV	No usar el cabello corto, la barba rasurada, o el bigote recortado, el personal femenino debe de traer el cabello recogido y no excederse en su arreglo personal	3
24 horas Artículo 90, Fracción I	Faltar injustificadamente a sus labores por un día.	4
24 horas Artículo 90, Fracción IV	No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad.	14
24 horas Artículo 90, Fracción IX	No informar oportunamente al superior jerárquico de las novedades que ocurran durante el servicio, o su término	4
36 horas Artículo 91, Fracción IV	Actuar negligentemente en el servicio o comisión.	7
36 horas Artículo 91, Fracción IX	No utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio	1
36 horas Artículo 91, Fracción XVIII	Negarse a recibir la notificación de un correctivo disciplinario	2



RESULTADOS IV

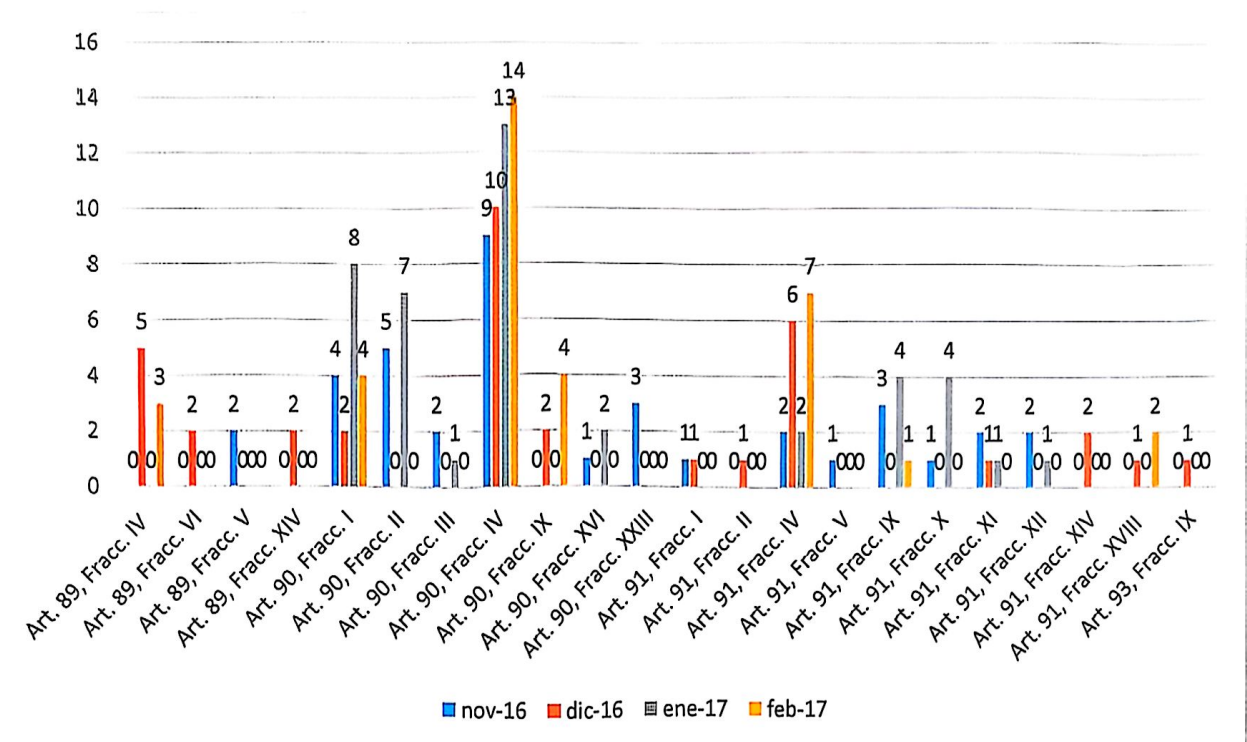
Según los datos recabados en cuestión de arrestos de elementos de policía de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de La Ciudad de Chihuahua, en el mes de Febrero del 2017 hubo un total de 43 arrestos por conductas inadecuadas que realizaron los elementos sancionados. Por lo que los describo a continuación: el motivo más frecuente de los arrestos fue; No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad con 14 arrestos, seguido por actuar negligentemente en el servicio o comisión con 7 arrestos, seguido por faltar injustificadamente a sus labores por un día con 4 arrestos, seguido por no informar oportunamente al superior jerárquico de las novedades que ocurran durante el servicio, o su término con 4 arrestos, seguido por no usar el cabello corto, la barba rasurada, o el bigote recortado, el personal femenino debe de traer el cabello recogido y no excederse en su arreglo personal con 3 arrestos, seguido por negarse a recibir la notificación de un correctivo disciplinario con 2 arrestos y por último, no utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio con 1 arrestos.

Tabla 5

Arrestos de los cuatro meses juntos

Arrestos de los cuatro meses		
Artículo	Motivo de arresto	Cantidad de arrestos
12 horas Art. 89, Fracc. IV	No usar el cabello corto, la barba rasurada, o el bigote recortado, el personal femenino debe de traer el cabello recogido y no excederse en su arreglo personal	8
12 horas Art. 89, Fracc. V	Ceñirse exageradamente el uniforme	2
12 horas Art. 89, Fracc. VI	Fumar, masticar chicle o escupir ante un superior	2
12 horas Art. 89, Fracc. XIV	Llevarse las unidades o las llaves de las mismas al domicilio particular	2
24 horas Art. 90, Fracc. I	Faltar injustificadamente a sus labores por un día.	18
24 horas Art. 90, Fracc. II	Dejar de realizar las actividades ordenadas por la superioridad durante el servicio	12
24 horas Art. 90, Fracc. III	Relajar la disciplina, separarse sin autorización estando en filas	3
24 horas Art. 90, Fracc. IV	No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad.	46
24 horas Art. 90, Fracc. IX	No informar oportunamente al superior jerárquico de las novedades que ocurran durante el servicio, o su término	6
24 horas Art. 90, Fracc. XVI	Faltar al respeto a sus compañeros o sus superiores	3
24 horas Art. 90, Fracc. XXIII	No atender en forma diligente al público	3
36 horas Art. 91, Fracc. I	Faltar injustificadamente a sus labores por dos días consecutivos	2
36 horas Art. 91, Fracc. II	Haber acumulado cinco amonestaciones en un año calendario	1
36 horas Art. 91, Fracc. IV	Actuar negligentemente en el servicio o comisión.	17
36 horas Art. 91, Fracc. V	Actuar con negligencia en el empleo, uso o manejo del armamento	1
36 horas Art. 91, Fracc. IX	No utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio	8
36 horas Art. 91, Fracc. X	Haber extraviado el vestuario, armamento, equipo de trabajo o documentos que estén a su cargo	5
36 horas Art. 91, Fracc. XI	No entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo	4
36 horas Art. 91, Fracc. XII	Permitir que personas ajenas a la corporación aborden vehículos oficiales sin motivo justificado	3
36 horas Art. 91, Fracc. XIV	Hacer mal uso de sirenas, luces y similares de la unidad motorizada a su cargo, así como de los aparatos de comunicación policial	2
36 horas Art. 91, Fracc. XVIII	Negarse a recibir la notificación de un correctivo disciplinario	3
Cambio de adscripción Art. 93, Fracc. IX	Ocasionar un accidente por no tener precaución en el abastecimiento o desabastecimiento del arma a su cargo	1

Gráfica 5 Arrestos de los cuatro meses juntos



Fuente:³⁸

RESULTADOS V

Resultados de los arrestos en los cuatro meses analizados:

Después de analizar los datos recabados observamos que la actuación inadecuada en la que más reinciden los elementos de policía fue: No desempeñar el servicio o comisión en la forma en que fue ordenado, por la superioridad con 46 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por faltar injustificadamente a sus labores por un día con 18 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por actuar negligentemente en el servicio o comisión con 17 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por dejar de realizar las actividades ordenadas por la superioridad durante el servicio con 12 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por no usar

³⁸ Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, Departamento de Barandilla, Febrero 2017

el cabello corto, la barba rasurada, o el bigote recortado, el personal femenino debe de traer el cabello recogido y no excederse en su arreglo personal con 8 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por no utilizar debidamente los implementos o equipo destinados para el servicio con 8 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por no informar oportunamente al superior jerárquico de las novedades que ocurran durante el servicio, o su término con 6 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por haber extraviado el vestuario, armamento, equipo de trabajo o documentos que estén a su cargo con 5 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por no entregar oportunamente al depósito correspondiente, el equipo a su cargo con 4 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por relajar la disciplina, separarse sin autorización estando en filas con 3 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por faltar al respeto a sus compañeros o sus superiores con 3 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por no atender en forma diligente al público con 3 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por permitir que personas ajenas a la corporación aborden vehículos oficiales sin motivo justificado con 3 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por negarse a recibir la notificación de un correctivo disciplinario con 3 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por ceñirse exageradamente el uniforme con 2 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por fumar, masticar chicle o escupir ante un superior con 2 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por llevarse las unidades o las llaves de las mismas al domicilio particular con 2 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por faltar injustificadamente a sus labores por dos días consecutivos con 2 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por hacer mal uso de sirenas, luces y similares de la unidad motorizada a su cargo, así como de los aparatos de comunicación policial con 2 arrestos en los cuatro meses analizados, haber acumulado cinco amonestaciones en un año calendario con 1 arrestos en los cuatro meses analizados, seguido por actuar con negligencia en el empleo, uso o manejo del armamento con 1 arrestos en los cuatro meses analizados, y por último, ocasionar un accidente por no tener precaución en el abastecimiento o desabastecimiento del arma a su cargo con 1 arrestos en los cuatro meses analizados.

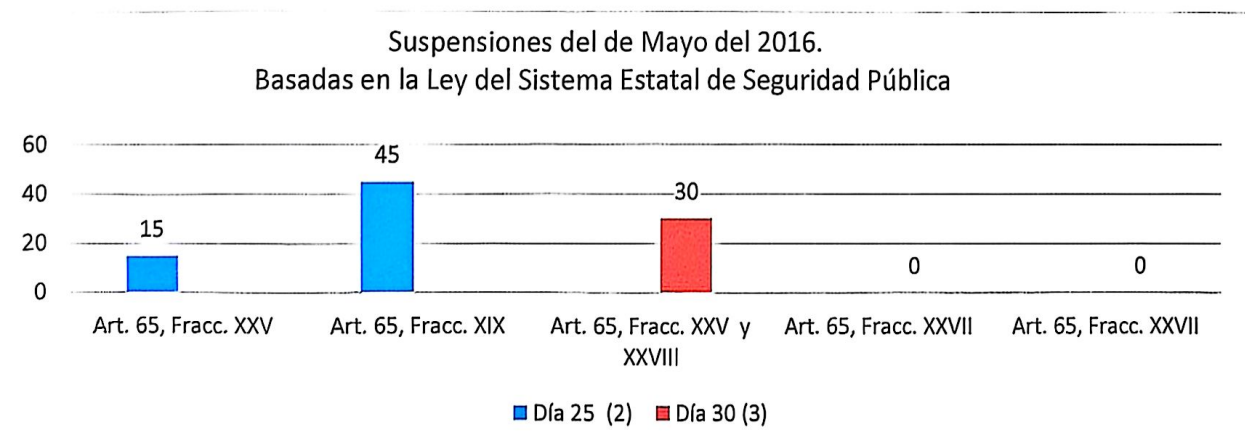
El día 01 de Marzo del 2017, se elaboró una entrevista en el departamento operativo de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de la Ciudad de Chihuahua, donde nos atendió la señorita Heidi Jazmín Sandoval Loya, quien es la encargada de dicho departamento y nos comentó lo siguiente: Que de los suspensiones de los cuales se han hecho acreedores algunos policías nada más nos podría dar la estadística de los meses de Mayo, Junio, Julio, Agosto y Septiembre del 2016, donde nos explica las conductas inadecuadas que cometieron los elementos y la sanción a la que fueron acreedores, ya que es información confidencial y no nos podría facilitar los documentos, proporcionándonos únicamente estadísticas, las cuales capturamos en tablas y gráficas, mismas que presentamos a continuación:

TABLAS Y GRÁFICAS DE SUSPENSIONES

Tabla 6 Suspensiones del mes de Mayo del 2016

Suspensiones de elementos de policía en el mes de Mayo del 2016			
Fundamento de suspensión	Motivo de suspensión	Días suspendido	Fecha de suspensión
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXV Del reglamento interno Art. 16, Fracc. II	Como civiles tienen un altercado por un trio amoroso	15 días	25/05/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XIX Del reglamento interno Art. 16, Fracc. II	Perdió el arma a su cargo	45 días	25/05/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXV y XXVIII Del reglamento interno Art. 16, Fracc. I	Agresión física y verbal a su pareja sentimental, falta de respeto a un superior y hacer caso omiso a las indicaciones que le hacían.	30 días	30/05/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XVII	Realizo la detención de una persona a las 18:15 horas y la presento en la Fiscalía general a las 04:38 horas del siguiente día.	Sin suspensión	30/05/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XVII	Realizo la detención de una persona a las 18:15 horas y la presento en la Fiscalía general a las 04:38 horas del siguiente día.	Sin suspensión	30/05/2016

Gráfica 6 Suspensiones del mes de Mayo del 2016



En el mes de Mayo del 2016 se llevaron a cabo tres suspensiones; una de 15 días, otra de 30 días y otra de 45 días.

Tabla 7

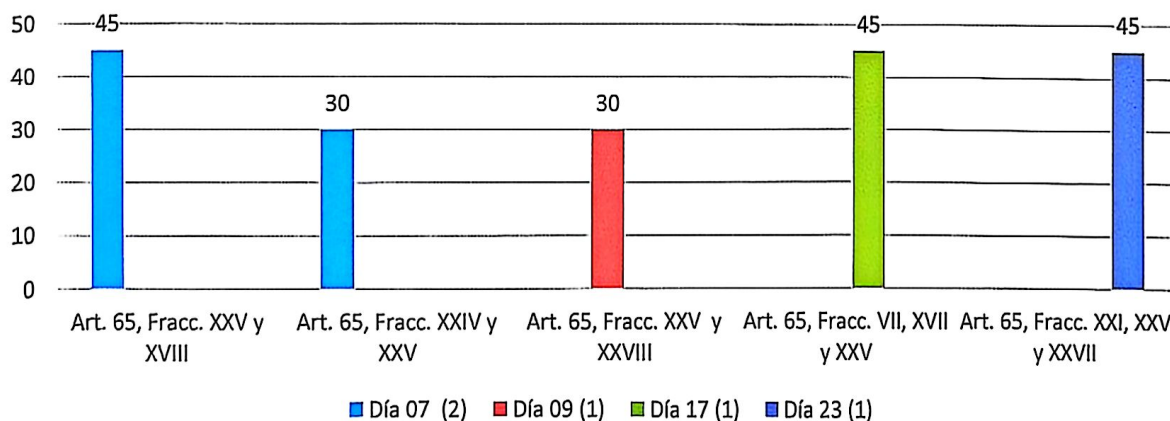
Suspensiones del mes de Junio del 2016

Suspensiones de elementos de policía en el mes de Junio del 2016			
Fundamento de suspensión	Motivo de suspensión	Días suspendido	Fecha de suspensión
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXV y XXVIII	Agresión física y verbal a su pareja sentimental.	45 días	07/06/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XIV y XXV	Se presentó a laborar con primer grado de ebriedad.	30 días	07/06/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXV y XXVIII Del reglamento interno Art. 16, Fracc. I	Agresión física y verbal a su pareja sentimental, falta de respeto a un superior y hacer caso omiso a las indicaciones que le hacían.	30 días	09/06/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VII, XVII y XXV	En grupo de Wath Sapp pretende hacer huelga y periódicas en contra de la Institución.	45 días	17/05/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXI, XXV y XVII Del reglamento interno Art. 16, Fracc. I y XII	Faltarle al respeto a un superior y no bajar de la unidad para prestar su servicio y atender un incidente al que fue enviado su compañero.	45 días	23/05/2016

Gráfica 7

Suspensiones del mes de Junio del 2016

Suspensiones del mes de Junio del 2016.
Basadas en la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública



En el mes de Junio del 2016, se llevaron a cabo cinco suspensiones: dos 30 días y tres de 45 días.

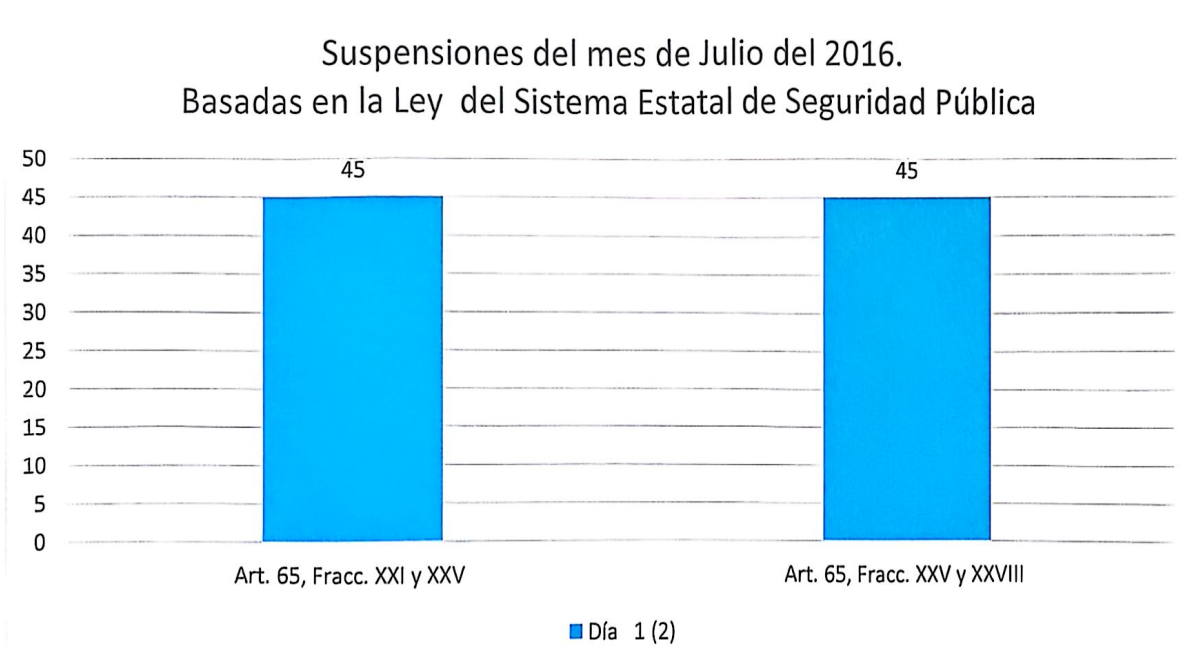
Tabla 8

Suspensiones del mes de Julio del 2016

Suspensiones de elementos de policía en el mes de Julio del 2016			
Fundamento de suspensión	Motivo de suspensión	Días suspendido	Fecha de suspensión
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXI y XXV Del reglamento interior Art. 16, Fracc. VIII	Acciona el arma a su cargo en su día de descanso, estando en segundo grado de ebriedad y le presta el arma a un familiar para que también la accione.	45 días	01/07/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXV y XXVIII Correlacionada con Código Penal del Edo de Chihuahua en su Art. 176	Hostigamiento sexual a un elemento femenino de la misma corporación y a una ciudadana, la cual solicito apoyo de los policías en un evento.	45 días	01/07/2016

Gráfica 8

Suspensiones del mes de Julio del 2016



En el mes de Julio del 2016 se llevaron a cabo dos suspensiones de 45 días.

Tabla 9

Suspensiones del mes de Agosto del 2016

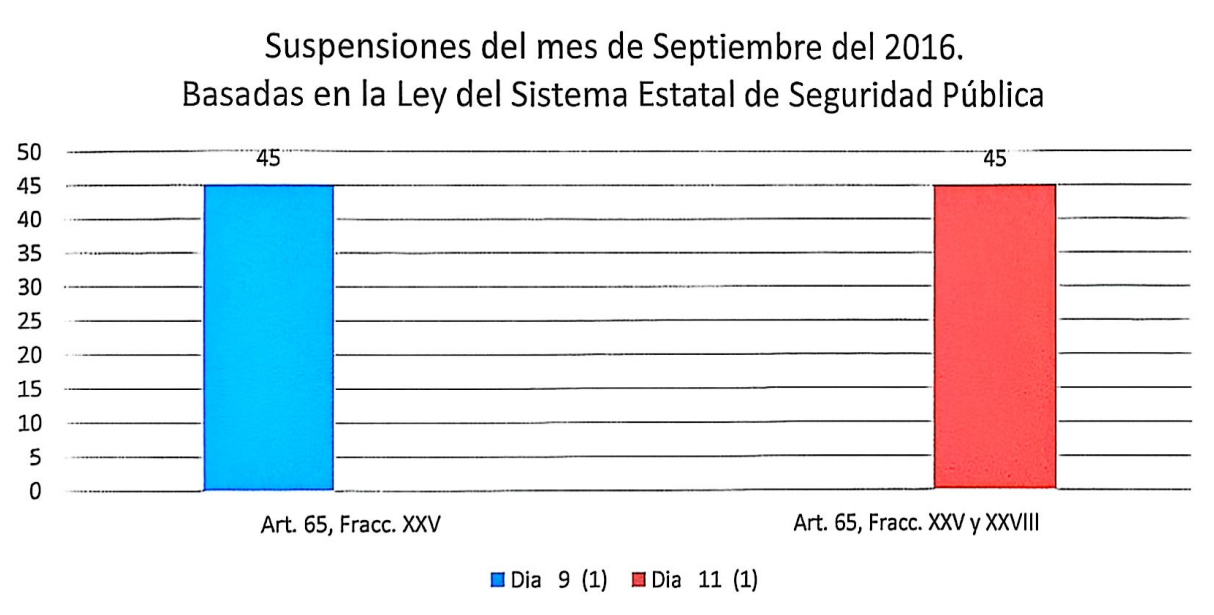
Suspensiones de elementos de policía en el mes de Agosto del 2016			
Fundamento de suspensión	Motivo de suspensión	Días suspendido	Fecha de suspensión
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXVI Del reglamento interno Art. 16, Fracc. VII	Lesionar con el arma a cargo a un policía tercero, el cual le otorga el perdón en la fiscalía	30 días	03/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XVIII y XXVII	No guardo consideraciones de respeto con la superioridad	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016

De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. VI, VII, XVIII y XXV	Policías que realizaron el paro laboral el día 09 de Agosto del 2016	15 días	17/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXV	Chocar varios vehículos encontrándose en primer grado de ebriedad, detenido por elementos de la DSPM	45 días	24/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXIV y XXV Del reglamento interno Art. 16, Fracc. IX	Tiene varios retardos, no se presenta al pase de lista, van por el a su domicilio y se encuentra en primer grado de ebriedad	15 días	24/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XVII, XIX y XXV	Disponer para uso personal de la gasolina de la unidad a su cargo	45 días	29/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XVII, XIX y XXV	Disponer para uso personal de la gasolina de la unidad a su cargo	45 días	29/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XVII, XIX y XXV	Disponer para uso personal de la gasolina de la unidad a su cargo	45 días	29/08/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XVII, XIX y XXV	Disponer para uso personal de la gasolina de la unidad a su cargo	15 días	29/08/2016

Tabla 10 Suspensiones del mes de Septiembre del 2016

Suspensiones de elementos de policía en el mes de Septiembre del 2016			
Fundamento de suspensión	Motivo de suspensión	Días suspendido	Fecha de suspensión
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXV Del reglamento interno Art. 16, Fracc. VIII	Lesiona a un policía tercero con el arma de fuego a su cargo, lo buscan en la fiscalía.	45 días	11/09/2016
De la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública Art. 65, Fracc. XXV y XXVIII Del reglamento interno Art. 16, Fracc. I De la LGAMVLV. Artículo 13	Acosa sexualmente a una compañera.	45 días	09/09/2016

Gráfica 10 Suspensiones del mes de Septiembre del 2016



El mes de Septiembre del 2016 se llevaron a cabo dos suspensiones de 45 días. Fuente: ³⁹

³⁹ Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, Departamento de Barandilla, Febrero 2017

Se realizó una primera encuesta entre policías de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de la Ciudad de Chihuahua, esto para ver que opinaban de su labor y que tipos de conductas inadecuadas creen que son las que más realizan los elementos de policía.

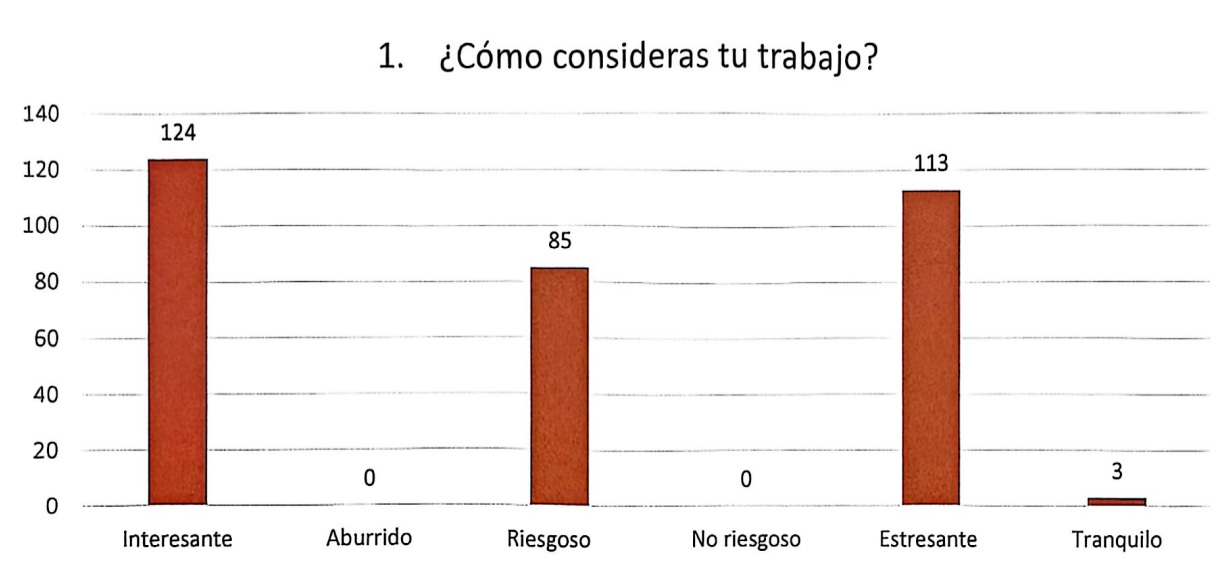
Se utiliza una muestra del 20% del total de elementos que conforman la corporación, el cual fueron 280 elementos encuestados de un total de 1,400 elementos.

Después de recabarse las encuestas ya contestadas, se procedió a analizar los resultados se introdujeron en las tablas y en sus respectivas gráficas mismas que se describen a continuación.

Tabla 11 1. ¿Cómo consideras tu trabajo?

1. ¿Cómo consideras tu trabajo?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Interesante	124	44.28 %
Aburrido	-----	----- %
Riesgoso	85	30.35 %
No riesgoso	-----	----- %
Estresante	113	40.35 %
Tranquilo	3	1.07 %

Gráfica 11 1. ¿Cómo consideras tu trabajo?



RESULTADO XI

Al realizar la pregunta ¿Cómo consideras tu trabajo? Entre una muestra de 280 de 1400 elementos de la policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 124 elementos que son el 44.28 % marcaron la respuesta de interesante, 85 elementos que son el 30.35 % marcaron la respuesta de riesgosa, 113 elementos que son el 40.35 % marcaron la respuesta de estresante y 3 elementos que son el 1.07 % marcaron la respuesta de tranquilo.

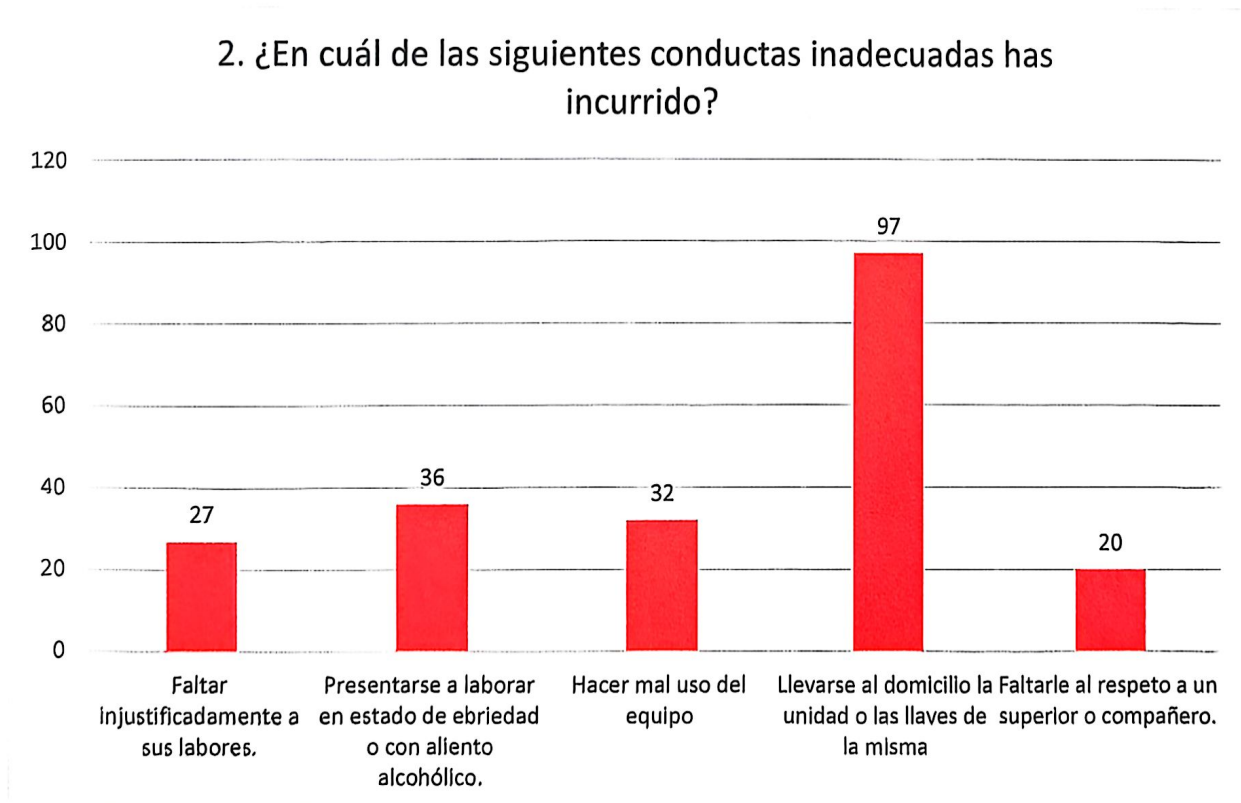
Tabla 12

2. ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido?

2. ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Faltar injustificadamente a sus labores.	27	9.64 %
Presentarse a laborar en estado de ebriedad o con aliento alcohólico.	36	12.85 %
Hacer mal uso del equipo	32	11.42 %
Llevarse al domicilio la unidad o las llaves de la misma	97	34.64 %
Faltarle al respeto a un superior o compañero.	57	20.35 %

Gráfica 12

2. ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido?



RESULTADO XII

Al realizar la pregunta ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido? Entre una muestra de 280 de 1400 elementos de la policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 27 elementos que son el 9.64 % marcaron la respuesta de faltar injustificadamente a sus labores, 36 elementos que son el 12.85 % marcaron la respuesta de presentarse a laborar en estado de ebriedad o con aliento alcohólico, 32 elementos que son el 11.42 % marcaron la respuesta de hacer mal uso del equipo, 97 elementos que son el 34.64 % marcaron la respuesta de Llevarse al domicilio la unidad o las llaves de la misma y 57 elementos que son el 20.35 % marcaron la respuesta de Faltarle al respeto a un superior o compañero.

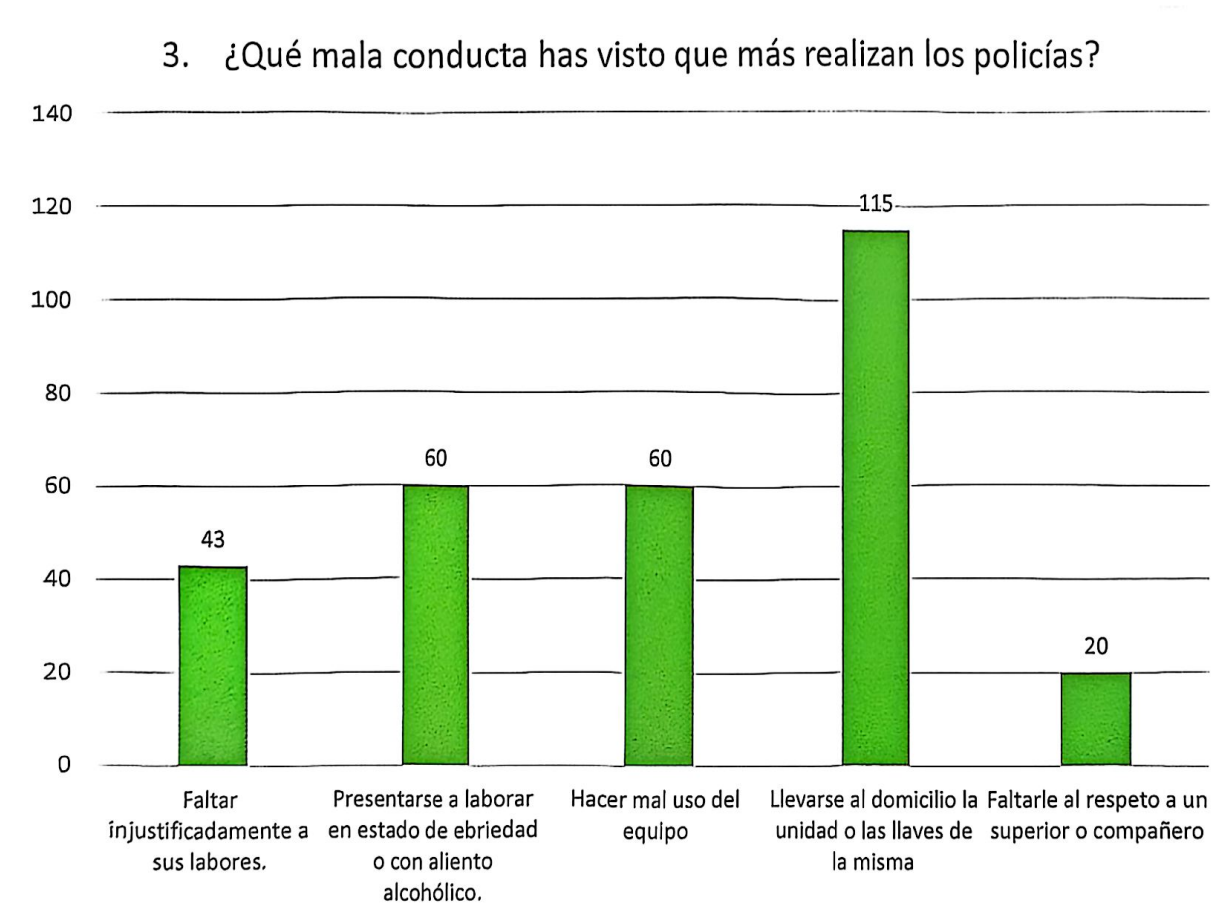
Tabla 13

3. ¿Qué mala conducta has visto que más realizan los policías?

3. ¿Qué mala conducta has visto que más realizan los policías?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Faltar injustificadamente a sus labores.	43	15.35 %
Presentarse a laborar en estado de ebriedad o con aliento alcohólico.	60	21.42%
Hacer mal uso del equipo	60	21.42 %
Llevarse al domicilio la unidad o las llaves de la misma	115	41.07 %
Faltarle al respeto a un superior o compañero.	45	16.07 %

Gráfica 13

3. ¿Qué mala conducta has visto que más realizan los policías?



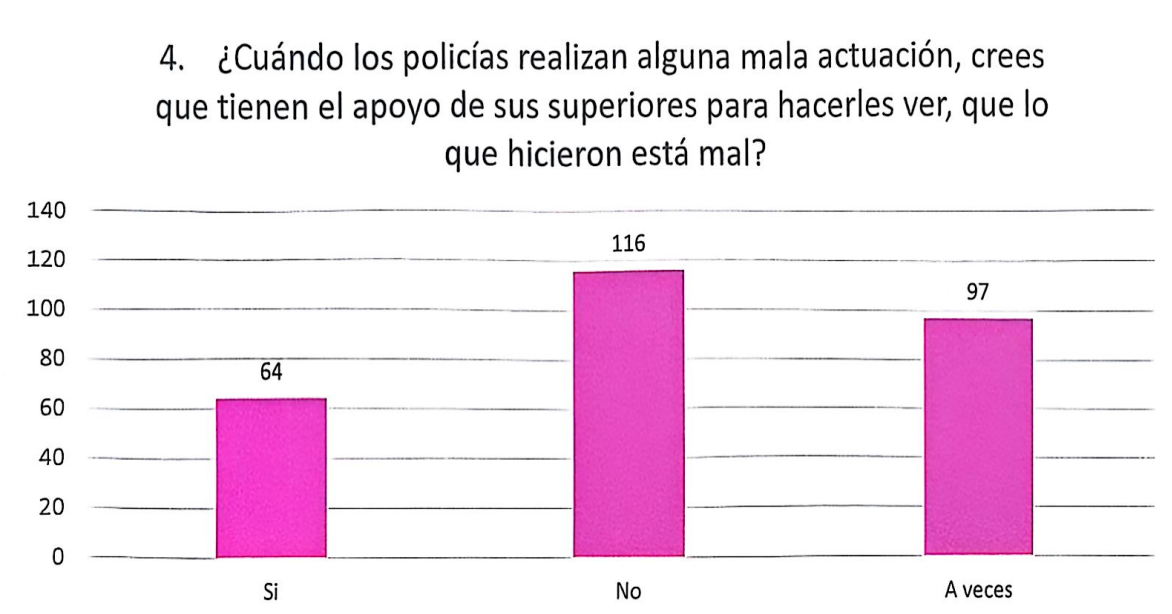
RESULTADOS XIII

Al realizar la pregunta ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido? Entre una muestra de 280 de 1400 elementos de la policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 43 elementos que son el 15.35 % marcaron la respuesta de faltar injustificadamente a sus labores, 60 elementos que son el 21.42% marcaron la respuesta de Presentarse a laborar en estado de ebriedad o con aliento alcohólico, 60 elementos que son el 21.42% marcaron la respuesta de hacer mal uso del equipo, 115 elementos que son el 41.07 % marcaron la respuesta de llevarse al domicilio la unidad o las llaves de la misma y 45 elementos que son el 16.07 % marcaron la respuesta de faltarle al respeto a un superior o compañero.

Tabla 14 4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?

4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Si	64	22.85 %
No	116	41.42 %
A veces	97	34.64 %

Gráfica 14 4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?



RESULTADO XIV

Al realizar la pregunta ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido? Entre una muestra de 280 de 1400 elementos de la policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 64 elementos que son el 22.85 % marcaron la respuesta de que si, 116 elementos que son el 41.42 % marcaron la respuesta de que no y 97 elementos que son el 34.64 % marcaron la respuesta de que a veces.

Tabla 14 4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?

4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Si	64	22.85 %
No	116	41.42 %
A veces	97	34.64 %

Gráfica 14 4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?



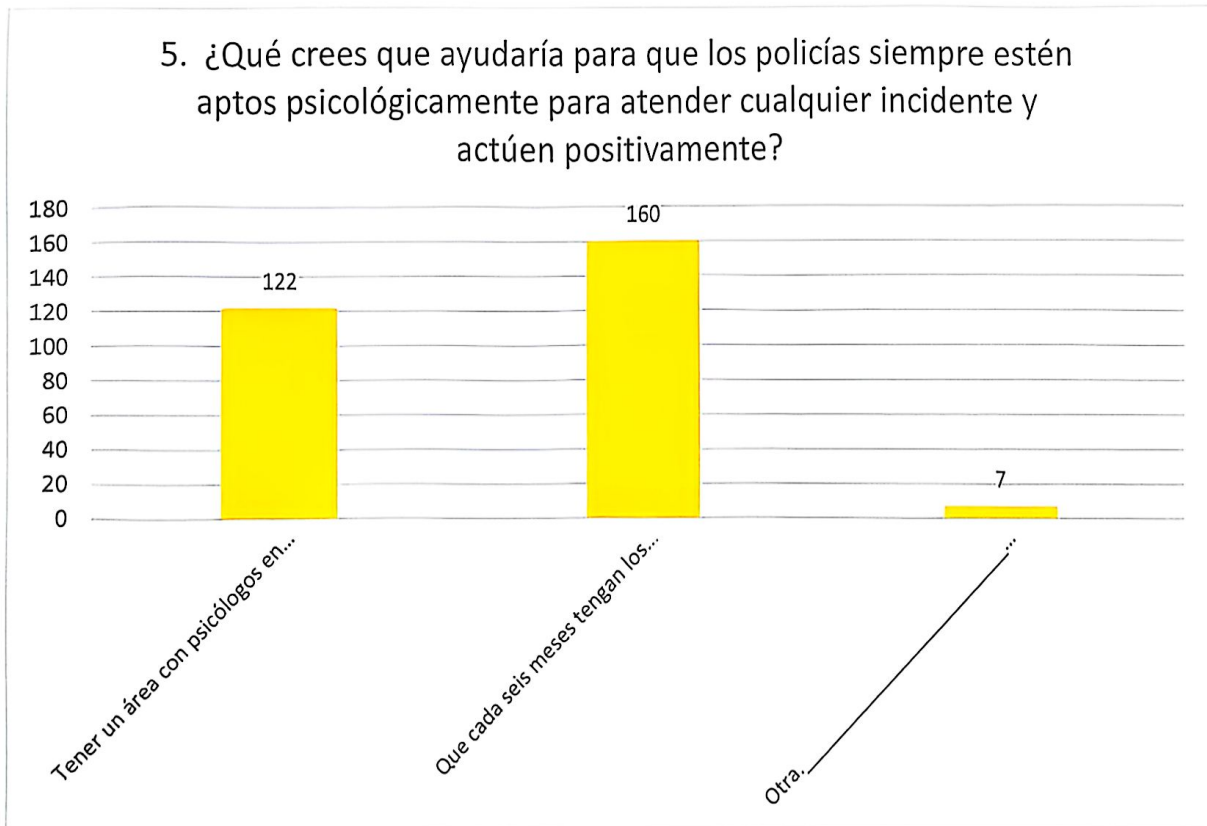
RESULTADO XIV

Al realizar la pregunta ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido? Entre una muestra de 280 de 1400 elementos de la policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 64 elementos que son el 22.85 % marcaron la respuesta de que si, 116 elementos que son el 41.42 % marcaron la respuesta de que no y 97 elementos que son el 34.64 % marcaron la respuesta de que a veces.

Tabla 15 5. ¿Qué crees que ayudaría para que los policías siempre estén aptos psicológicamente para atender cualquier incidente y actúen positivamente?

5. ¿Qué crees que ayudaría para que los policías siempre estén aptos psicológicamente para atender cualquier incidente y actúen positivamente?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Tener un área con psicólogos en cada comandancia y que den al policía una consulta después de atender algún problema relevante.	122	43.57 %
Que cada seis meses tengan los policías una evaluación psicológica con personal capacitado para ver cómo están psicológicamente.	160	57.14 %
Otra. _____	7	2.5 %

Gráfica 15 5. ¿Qué crees que ayudaría para que los policías siempre estén aptos psicológicamente para atender cualquier incidente y actúen positivamente?



RESULTADO XV

Al realizar la pregunta ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido? Entre una muestra de 280 de 1400 elementos de la policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 122 elementos que son el 43.57 % marcaron la respuesta de tener un área con psicólogos en cada comandancia y que den al policía una consulta después de atender algún problema relevante, 160 elementos que son el 57.14 % marcaron la respuesta de que cada seis meses tengan los policías una evaluación psicológica con personal capacitado para ver cómo están psicológicamente y 7 elementos que son el 2.5 % marcaron la respuesta de otra opción.

Conclusión de las encuestas

Después de transcribir las respuestas de las encuestas en las tablas se observó el porcentaje de las respuestas y se describe a continuación:

1. ¿Cómo consideras tu trabajo? Puedes marcar varias opciones.
51.66 % Interesante ----- % Aburrido 35.41 % Riesgoso
----- % No riesgoso 47.08 % Estresante 1.25 % Tranquilo
2. ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido?
11.25 % Faltar injustificadamente a sus labores.
15.00 % Presentarse a laborar en estado de ebriedad o con aliento alcohólico.
13.33 % Hacer mal uso del equipo
40.41 % Llevarse al domicilio la unidad o las llaves de la misma
23.75 % Faltarle al respeto a un superior o compañero.
3. ¿Qué mala conducta has visto que más realizan los policías?
17.91 % Faltar injustificadamente a sus labores.
25.00 % Presentarse a laborar en estado de ebriedad o con aliento alcohólico.
25.00 % Hacer mal uso del equipo
47.91 % Llevarse al domicilio la unidad o las llaves de la misma
18.75 % Faltarle al respeto a un superior o compañero.
4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?
26.66 % Si 48.33 % No 40.41 % A veces
5. ¿Qué crees que ayudaría para que los policías siempre estén aptos psicológicamente para atender cualquier incidente y actúen positivamente?
50.83 % Tener un área con psicólogos en cada comandancia y que den al policía una consulta después de atender algún problema relevante.
66.66 % Que cada seis meses tengan los policías una evaluación psicológica con personal capacitado para ver cómo están psicológicamente.
2.91 % Otra.

Se realizó una segunda encuesta entre policías de la Dirección de Seguridad Pública Municipal de la Ciudad de Chihuahua, esto para ver que causas favorecen a que los elementos de policía realicen más conductas inadecuadas.

Se utiliza una muestra del 20% del total de elementos que conforman la corporación, el cual fueron 280 elementos encuestados de un total de 1,400 elementos.

Después de recabarse las encuestas ya contestadas, se procedió a analizar los resultados se introdujeron en las tablas y en sus respectivas gráficas mismas que se describen a continuación.

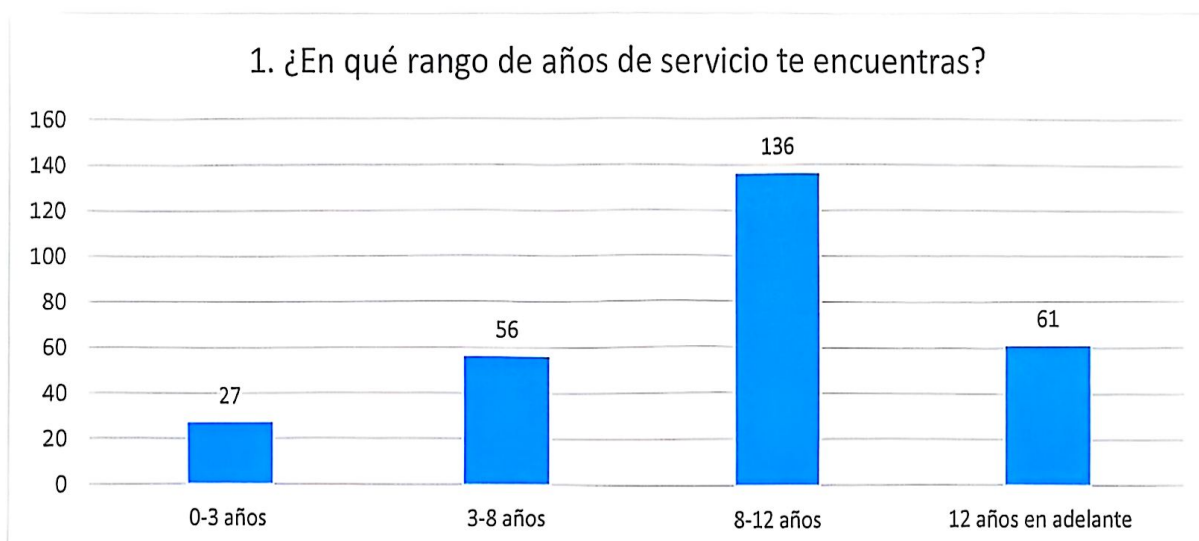
Tabla 16

1. ¿En qué rango de años de servicio te encuentras?

1. ¿En qué rango de años de servicio te encuentras?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
0-3 años	27	9.64 %
3-8 años	56	20.00 %
8-12 años	136	48.57 %
12 años en adelante	61	21.78 %

Gráfica 16

1. ¿En qué rango de años de servicio te encuentras?



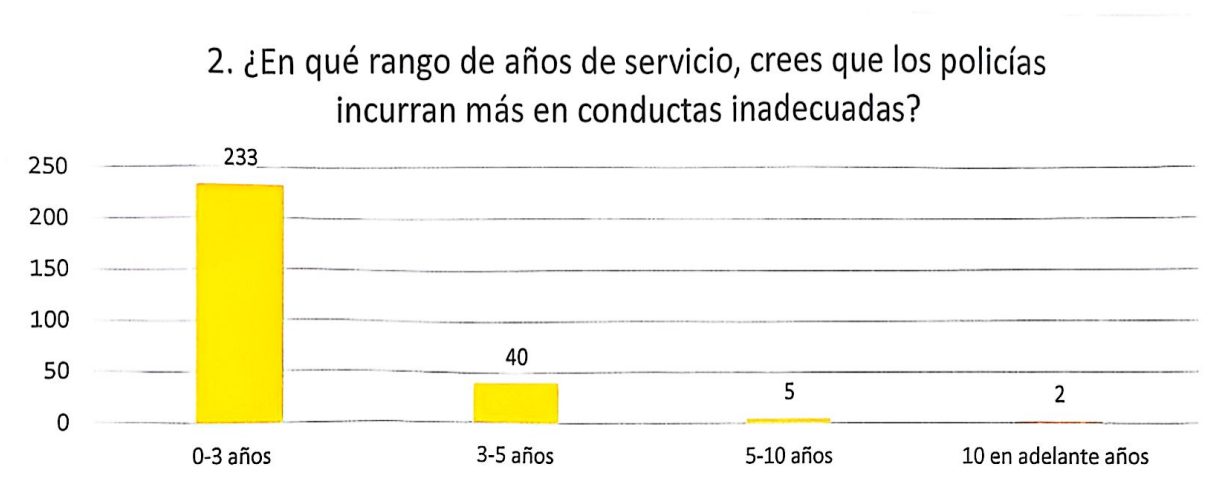
RESULTADO XVI

Al realizar la pregunta ¿En qué rango de años de servicio te encuentras? Entre una muestra de 240 de 1400 elementos de policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 27 elementos que son el 9.64 % marcaron la respuesta de 0-3 años de servicio, 56 elementos que son el 20.00 % marcaron la respuesta de 3-8 años de servicio, 136 elementos que son el 48.57 % marcaron la respuesta de 8-12 años de servicio, y 61 elementos que son el 21.78 % marcaron la respuesta de 12 años en adelante.

Tabla 17 2. ¿En qué rango de años de servicio, crees que los policías incurran más en conductas inadecuadas?

2. ¿En qué rango de años de servicio, crees que los policías incurran más en conductas inadecuadas?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
0-3 años	233	83.21 %
3-5 años	40	14.28 %
5-10 años	5	1.78 %
10 en adelante años	2	0.71 %

Gráfica 17 2. ¿En qué rango de años de servicio, crees que los policías incurran más en conductas inadecuadas?



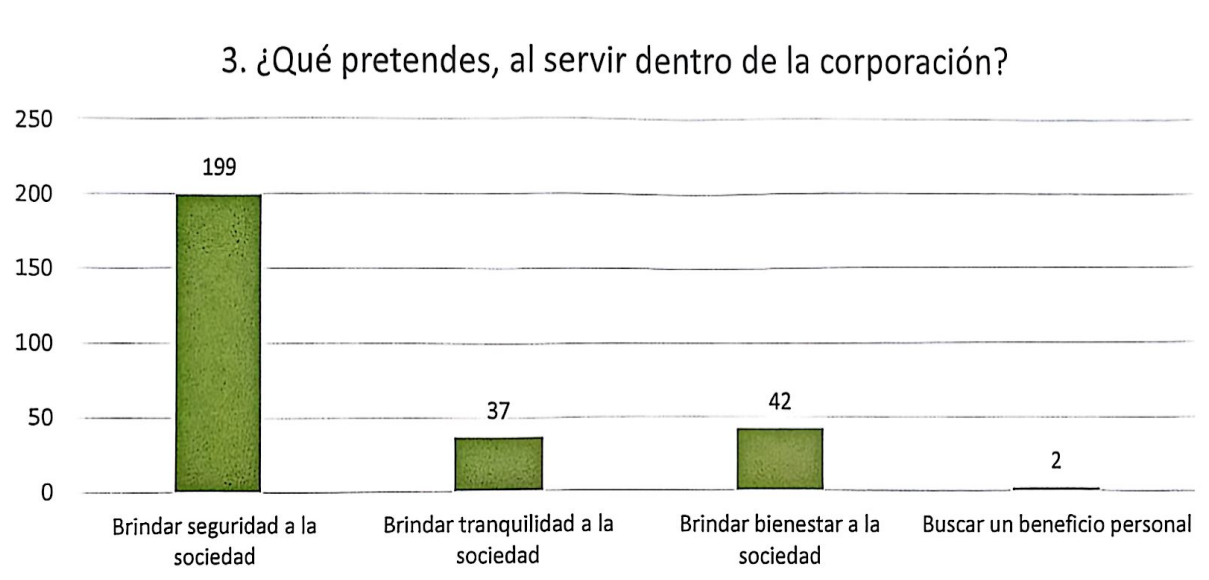
RESULTADO XVII

Al realizar la pregunta ¿En qué rango de años de servicio, crees que los policías incurran más en conductas inadecuadas? Entre una muestra de 240 de 1400 elementos de policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 233 elementos que son el 83.21 % marcaron la respuesta de 0-3 años de servicio, 40 elementos que son el 14.28 % marcaron la respuesta de 3-5 años de servicio, 5 elementos que son el 1.78 % marcaron la respuesta de 5-10 años de servicio, y 2 elementos que son el 0.71 % marcaron la respuesta de 10 años en adelante.

Tabla 18 3. ¿Qué pretendes, al servir dentro de la corporación?

3. ¿Qué pretendes, al servir dentro de la corporación?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Brindar seguridad a la sociedad	199	71.07 %
Brindar tranquilidad a la sociedad	37	13.21 %
Brindar bienestar a la sociedad	42	15.00 %
Buscas un beneficio personal	2	0.71 %

Gráfica 18 3. ¿Qué pretendes, al servir dentro de la corporación?



RESULTADO XVIII

Al realizar la pregunta ¿Qué pretendes, al servir dentro de la corporación? Entre una muestra de 240 de 1400 elementos de policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 199 elementos que son el 71.07 % marcaron la respuesta de brindar seguridad a la sociedad, 37 elementos que son el 13.21 % marcaron la respuesta de brindar tranquilidad a la sociedad, 42 elementos que son el 15 % marcaron la respuesta de brindar bienestar a la sociedad, y 2 elementos que son el 0.71 % marcaron la respuesta de buscar un beneficio personal.

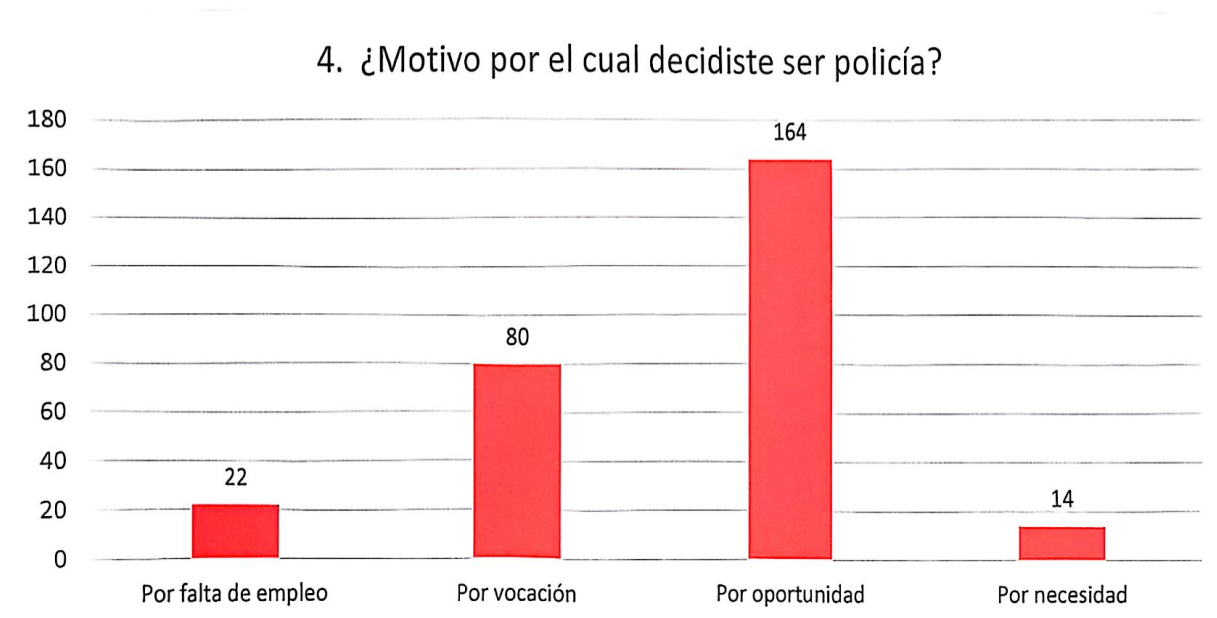
Tabla 19

4. ¿Motivo por el cual decidiste ser policía?

4. ¿Motivo por el cual decidiste ser policía?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Por falta de empleo	22	7.85 %
Por vocación	80	28.57 %
Por oportunidad	164	58.57 %
Por necesidad	14	5.00 %

Gráfica 19

4. ¿Motivo por el cual decidiste ser policía?



RESULTADO XIX

Al realizar la pregunta ¿Motivo por el cual decidiste ser policía? Entre una muestra de 240 de 1400 elementos de policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 22 elementos que son el 7.85 % marcaron la respuesta de por falta de empleo, 80 elementos que son el 28.57 % marcaron la respuesta de por vocación, 164 elementos que son el 58.57 % marcaron la respuesta de por oportunidad, y 14 elementos que son el 5 % marcaron la respuesta de por necesidad.

Tabla 20
inadecuadas?

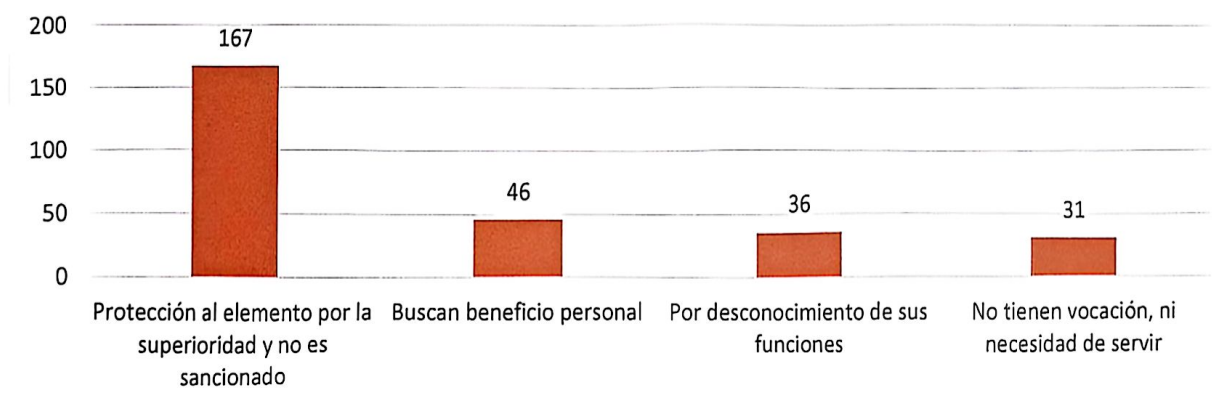
5. ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas

5. ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas inadecuadas?		
Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Protección al elemento por la superioridad y no es sancionado	167	59.64 %
Buscan beneficio personal	46	16.42 %
Por desconocimiento de sus funciones	36	12.85 %
No tienen vocación, ni necesidad de servir	31	11.07 %

Gráfica 20
inadecuadas?

5. ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas

5. ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas inadecuadas?



RESULTADO XX

Al realizar la pregunta ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas inadecuadas? Entre una muestra de 240 de 1400 elementos de policía municipal de Chihuahua, que son el 20% del total de elementos, 167 elementos que son el 59.64 % marcaron la respuesta de protección al elemento por la superioridad y no es sancionado, 46 elementos que son el 16.42 % marcaron la respuesta de buscan beneficio personal, 36 elementos que son el 12.85 % marcaron la respuesta de por desconocimiento de sus funciones, y 31 elementos que son el 11.07 % marcaron la respuesta de que no tienen vocación, ni necesidad de servir.

Conclusión de las encuestas

Después de transcribir las respuestas de las encuestas en las tablas se observó el porcentaje de las respuestas y se describe a continuación:

1. ¿En qué rango de años de servicio te encuentras?

09.64% 0-3

20.00% 3-8

48.57% 8-12

21.78% 12 en adelante.

2. ¿En qué rango de años de servicio, crees que los policías incurran más en conductas inadecuadas?

83.21% 0-3

14.28% 3-5

01.78% 5-10

00.71% 10 en adelante.

3. ¿Qué pretendes, al servir dentro de la corporación?

71.07% Brindar seguridad a la sociedad.

13.21% Brindar tranquilidad a la sociedad.

15.00% Brindar bienestar a la sociedad.

00.71% Buscas un beneficio personal.

4. ¿Motivo por el cual decidiste ser policía?

07.85% Falta de empleo.

28.57% Vocación.

58.57% Por oportunidad.

05.00% Por necesidad.

5. ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas inadecuadas?

59.64% Protección al elemento por la superioridad y no es sancionado.

16.42% Buscan beneficio personal.

12.85% Por desconocimiento de sus funciones.

11.07% No tienen vocación, ni necesidad de servir.

El día 06 de Marzo del 2017 se realizó una entrevista en La Comisión Estatal de Derechos Humanos, donde nos atendió el Lic. Carlos Mario Alvarado Licón, asistente del presidente de la CEDH, Lic. José Luis Armendáriz González y nos proporcionó información sobre el tema.

COMISION ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS.

En el 2016 la CEDH de la ciudad de Chihuahua ha implementado estrategias en conjunto con las corporaciones policiacas en la entidad para detectar y mejorar las condiciones de los elementos, esto con el objetivo de que su trato a la ciudadanía sea dentro del respeto a los derechos humanos, en ese sentido la urgencia de tratar conflictos de conducta en los elementos policiacos, esto a fin de evitar cualquier uso desmedido de la fuerza, “la necesidad de trabajar en la detección temprana del Síndrome de Burn Out, el Síndrome del Quemado, una persona que trabaja con personas en situaciones complicadas como puede ser en hospitales, ministerio público, como es la policía, tiende a sobrecargarse de estrés de las propias quejas de las personas y eso desencadena violencia, o bien no hacer caso de las quejas. Estos brotes de violencia que ha tenido la policía, y que se debe en gran parte a que no se ha detectado esta presión psicológica”.

De acuerdo con lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los estados y los municipios en sus ámbitos de competencia. Asimismo, la policía se encuentra obligada a actuar con base en los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez. La Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública expresa que la finalidad de la seguridad pública es salvaguardar la integridad y los derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos. Así, nadie puede exigir a la policía ni a ninguna otra autoridad, que obtenga resultados en la prevención e investigación de los delitos a costa de transgredir la ley. La sociedad y el gobierno deben hacer todo lo posible para evitar las condiciones que favorecen las faltas y los delitos; sin embargo, cuando a pesar de todos los esfuerzos, éstos

continúan produciéndose, la policía interviene para evitar daños mayores a otras personas o a la sociedad en general.

Una de las principales acciones preventivas es precisamente la capacitación y formación de los servidores públicos

Esta obligación deriva del artículo 1 constitucional y es inherente a toda autoridad de cualquier orden de gobierno ya sea de orden federal, estatal o municipal, descentralizado o autónomo.

Toda autoridad tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos y para cumplir tal encomienda, deben capacitar y educar a todo servidor público.

En colaboración con las autoridades municipales y estatales se impartieron conferencias, talleres y seminarios. En el año 2016 que se informa, se logró capacitar a 24,984 servidoras y servidores públicos en el Estado, entre los cuales se distinguen aquellos adscritos a corporaciones policiacas, al sector salud y en oficinas administrativas, organismos descentralizados y sector privado.

Mujeres 8,496

Hombres 16,488

AGENTES DE SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL Y ESTATAL

Los agentes preventivos en cada uno de los municipios de la entidad, son los primeros servidores públicos garantes del derecho a la seguridad pública de cada una de las personas.

Por tal motivo, se capacito de manera integral con el pleno respeto a los derechos humanos, bajo este fundamento la Comisión continua esforzándose en profesionalización de los elementos pertenecientes a las distintas corporaciones encargadas de la seguridad pública en el Estado.

En el 2016 se capacitaron 2803 elementos en diversas, las capacitaciones se impartieron a: la Escuela Estatal de Policía, a las distintas escuelas y academias municipales de policía, quienes de forma permanente capacitan al personal.

Entre los temas que la comisión impartió a este sector se encuentran el curso básico de Derechos Humanos para Agentes de Seguridad Publica, Principios Éticos del Servidor Público, Principios de Buena Practica Administrativa, Cultura de la Legalidad, Código para Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, Principios Básicos sobre el empleo de la Fuerza Pública y el Uso de Armas de Fuego por Funcionarios Encargados de Hacer cumplir la Ley, y especialmente el Manual para la Investigación Eficaz de la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (Protocolo Estambul) a fin de erradicar la tortura.

Mujeres 893

Hombres 1910

Cabe destacar que este ano, se dio continuidad a la colaboración con la Escuela Municipal de Policía de Chihuahua para impartir el curso básico de derechos humanos y métodos alternos de conflictos, con énfasis en mediación.

QUEJAS

Cuando existe un señalamiento en contra de alguna autoridad o servidor público estatal o municipal, la comisión Estatal de los Derechos Humanos tiene atribuciones para conocer e investigar a petición de parte, o de oficio, la existencia de presuntas

violaciones a derechos humanos. En la ciudad de Chihuahua se concentra el mayor número de quejas y actividades que se realiza la comisión, en razón de que la capital del Estado se ubica la oficina del Presidente, la Secretaría Técnica, la Primera Visituría, las oficinas titulares de las áreas de Capacitación, Difusión y DHNET. De acuerdo a la distribución territorial asignada para atender las quejas, la oficina en Chihuahua conoce de casos que se presentan en los municipios de Aldama, Aquiles Serdán, Coyame del Sotol, Manuel Benavides, Ojinaga, Riva Palacio, Santa Isabel, Satevó, Gran Morelos y Dr. Belisario Domínguez.

Principales motivos de violación a los Derechos Humanos por autoridades locales.

De las 1,123 quejas locales y de oficio, se refiere a 2 mil 90 presuntas violaciones a los derechos humanos, de las cuales, según las quejas a las autoridades estatales y municipales, 11 de ellas fueron de las más recurrentes.

Tal y como muestra el siguiente cuadro, la detención ilegal es el motivo más importante de las quejas, seguido de lesiones, prestación indebida del servicio público, uso excesivo de la fuerza, amenazas y tortura.

Tabla 21 Principales motivos de violación

Principales motivos de violación	Estatal	Municipal	Total
Detención ilegal	91	114	205
Lesiones	104	81	185
Prestación indebida del servicio publico	120	54	174
Uso excesivo de la fuerza pública	62	83	145
Amenazas	78	44	122
Torturas	98	14	112
Apoderarse de un bien	38	31	69

Allanamiento de morada	52	12	64
Violencia escolar	42	0	42
Dilación e integrar carpeta de investigación	36	0	36
Impedir trabajo digno	31	4	35

En menor medida otras prácticas perniciosas también fueron motivo de queja, como el apoderarse de un bien particular, penetrar en domicilios sin orden judicial, bullying escolar entre otros.

MARCO REFERENCIAL.

ANTECEDENTES “ESTADO DEL ARTE”

A continuación mencionaremos algunas tesis que a pesar de no estar relacionadas específicamente con el tema de nuestro proyecto de investigación quisimos abordar algunos puntos de vista, criterios y autores el cual consideramos de gran ayuda para el progreso de nuestro proyecto.

MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.

REFERENTE TEÓRICO.

La modificación de conducta es el diseño y aplicación de métodos de intervención psicológicas que permitan el control de la conducta para producir el bienestar, la satisfacción y la competencia personal, las diferentes técnicas de modificación de conductas se basa en el denominado modelo conductual.

Hablar de modificación de conducta no significa hablar de salud mental, simplemente es hablar de una actitud intolerante para todas las figuras de autoridad en

este caso superior-subordinado. Si se quiere cambiar una conducta inadecuada o enseñar algo nuevo, lo primero que se debe hacer es identificarla lo más objetivamente posible.

Nuestra conducta depende de las consecuencias que obtengamos de ella. Utilizamos un medio para obtener consecuencias positivas, agradables y para evitar consecuencias negativas o desagradables, repetiremos aquellas conductas que van seguidas de un premio o una recompensa y no repetiremos las que no proporcionan consecuencias agradables.

En consecuencia, cualquier intento de eliminar o disminuir una conducta que a la vez no premie las conductas incompatibles, será un fracaso. Por ello, conocer la relación que existe entre la conducta y sus consecuencias, tipos de consecuencias y cómo usarlas es fundamental.⁴⁰

⁴⁰ Consejo consultivo del informe anual 2016 de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos
www.cedhchihuahua.org.mx

Entrevista en el departamento de la Unidad de Atención a la Violencia Intrafamiliar (UAVI) el día lunes 20 de marzo del 2017, donde nos atendió la Lic. Paola Reveles Valenzuela, la cual nos respondió las siguientes preguntas.

1- ¿Cuando el elemento, desea recibir ayuda del UAVI de forma voluntaria es necesario que acuda al departamento de trabajo social?

R.-Cuando un elemento, solicita apoyo dentro de esta unidad no es necesario que acuda al departamento de trabajo social.

2- ¿Se canaliza directamente al elemento o se notifica al Departamento del UAVI en base a la situación del compañero(a) y se solicita la atención de él y su familia?

R.-Una vez que se detecta una situación con un compañero, policía y dependiendo de la situación se canaliza a la institución correspondiente según sea el caso para recibir el apoyo

3- ¿Ya una vez atendido el problema sobre la situación planteada este Departamento decide según el caso si es necesario canalizarlo al IMPE?

R.-Cuando un elemento recibe apoyo por parte de la unidad y de acuerdo al diagnóstico que realiza el área de psicología y si este valora que es necesario sugerir al policía que acuda a buscar apoyo médico se le hace la recomendación, mas sin embargo no se le obliga.

4- ¿Qué tipo de tratamiento o apoyo, recibe el elemento, psicológico, psiquiátrico?

R.-El apoyo que recibe dentro de la unidad es psicológico y Legal.

5- ¿Hay un tipo de programa que se le de seguimiento al compañero?

R.-Una de las funciones del área social de la unidad es que una vez que se tiene conocimiento de algún caso de violencia familiar es brindar un seguimiento al caso, esto con la finalidad de monitorear que no se su cite nuevamente, un nuevo episodio de violencia familiar.

6- ¿Si hay casos en los que los elementos tienen que ser comisionados o de plano pensionados por estar tan dañados y no estar aptos para laborar?

R.-Existe casos que se han atendido dentro de la unidad que han sido graves se hace la recomendación a los superiores operativos, sobre la importancia de que el policía mientras se restablece emocionalmente permanezca en alguna comisión, en donde no porte el arma de fuego, así como este en algún lugar tranquilo.

7- ¿Qué tipo de enfermedades son las que se han presentado?

R.-Depresión y ansiedad.

NOTA: se han atendido 230 casos de policías por violencia familiar de los cuales 16 son de policías mujeres.

Se realizaron las siguientes preguntas, el lunes 27 de marzo de 2017 al departamento del Centro de Atención y Prevención Psicológicas, con la Lic. Rosa María Hernández Muñoz que a continuación se detalla.

- 1- ¿Cuando el elemento, desea recibir ayuda del CAPPPI de forma voluntaria es necesario que acuda al departamento de trabajo social?
R.-Si algún elemento desea recibir atención en este centro de atención y prevención psicológica (CAPPPI), puede acudir directamente o hablar vía telefónica para abrir su expediente y agendar una cita.

- 2- ¿Se canaliza directamente al elemento o se notifica al Departamento del CAPPPI en base a la situación del compañero(a) y se solicita la atención de él y su familia?
R.-Dependiendo la necesidad de atención que requiera el elemento y considerando los intereses que a su lugar de trabajo convengan, se determina si se realiza la
R.-Canalización formal al CAPPPI, o bien se hace la sugerencia y se deja a criterio del elemento si desea acudir de forma voluntaria a tratamiento psicológico.

- 3- ¿Ya una vez atendido el problema sobre la situación planteada este Departamento decide según el caso si es necesario canalizarlo al IMPE?
R.-Única y exclusivamente se canaliza al Instituto Municipal de Pensiones (IMPE), cuando el paciente requiera alguna intervención médica ejemplo: consulta con su médico general y/o especialista.

- 4- Que tipo de tratamiento o apoyo, recibe el elemento, psicológico, psiquiátrico?
R.-Tratamiento psicológico y acompañamiento en terapia individual.

- 5- Hay un tipo de programa que se le dé seguimiento al compañero?
R.-Si el seguimiento que da este centro a los pacientes, es dependiendo a las necesidades que requiera el caso, según su gravedad, Ejemplos:(monitoreo vía telefónica, terapia grupal, canalización a psiquiatría, coordinación y análisis entre especialistas).

- 6- ¿Hay casos en los que los elementos tienen que ser comisionados o de plano pensionados por estar tan dañados y no estar aptos para laborar?
R.-Si existen casos donde se pide suspender actividades laborales temporalmente, es decir la integración a sus labores depende de la evolución y proceso de las terapias, en las que se le ofrece acompañamiento al paciente, para la reflexión de causa y efectos de sus acciones.

- 7- ¿Qué tipo de enfermedades son las que se han presentado y sus probables causas?
R.-Enfermedades causadas por el estrés laboral, y por consecuencia genera violencia familiar, y disfunción de pareja.

HIPOTESIS (a)

Implementar medidas de detección temprana en los casos que se ha tenido conocimiento, la problemática y canalizar a los elementos a las unidades de atención correspondientes como lo son: Alcohólicos Anónimos, UAVI, CAPSSI, DIF, ICHIMU, IMPE, así como el reentrenamiento en la academia. Esto quiere decir no solo cuando el policía lo solicite, si no que se realice de una manera obligatoria, y poner atención a las malas conductas de los elementos para así poder darle importancia y por ende solución al problema y elaborar un análisis mensual con las fuentes de información disponibles, con la finalidad de detectar los candidatos para que entren a las unidades de prevención, según sea el caso y para su atención psicológica, adicciones, estrés, etc. y tratar de corregir el problema y darle seguimiento para evitar posibles recaídas.

HIPOTESIS (b)

Considerando los aspectos comentados, los resultados obtenidos referentes al estudio.

Se puede considerar que por ser elemento y tener un menor rango de edad y de antigüedad en el desempeño de sus funciones policiales, pudieran ser detonantes a una mayor tendencia hacia la conductas inadecuadas, es decir los recursos personales ético-morales son pronosticadores de las malas conductas, por ello es necesario concientizar a los elementos e identificar cualquier auto concepto negativo, baja autoestima, baja empatía, estrés y depresión que precediera un mayor comportamiento en el ejercicio de sus funciones que pudieran ser como resultado erróneo para quienes ofrecemos el servicio, y que al fin y al cabo ellos se pudieran ver afectados al momento de atender su llamado de auxilio.

HIPOTESIS (c)

Otra causa puede ser, el que al entrar a la corporación sean personas muy jóvenes e inmaduras y no vean todo lo que conlleva el ser policía, que no entiendan las obligaciones como el ser una persona responsable, puntual, respetuosa, positiva, disponible a las necesidades del servicio, con iniciativa, etc...

Por tal motivo no les preocupa el que se les sancione por alguna mala conducta en la que incurran, incluso si se les despide ya que están jóvenes y con facilidad pueden conseguir otro empleo, por eso no lo valoran.

Que se seleccione muy bien a las personas que entran a la policía y que no los acepten nada más por cumplir con los requisitos, ya que desde que entran se les observa a algunos elementos que no tienen ni vocación de ser policías, ni necesidad ya que algunos han sido mantenidos por los padres y únicamente entran a la policía para ver que se siente y se gradúan sin obtener el compromiso con la sociedad.

HIPOTESIS (d)

Otra causa puede ser, el que los policías son protegidos por algún otro policía con mayor rango o algún funcionario, por ser familiar o amigos y cuando incurren en alguna conducta inadecuada no son sancionados como corresponde.

Por lo tanto, no respetan el reglamento interno y empiezan a realizar conductas inadecuadas que al principio parece que no son tan graves, pero después pueden ser graves y pueden llegar hasta a cometer delitos.

Se debe de estar cuidando que tanto los elementos de la policía sin rango así como los que cuentan con rango, siempre respeten los reglamentos y que no utilicen a familiares o amigos para beneficio propio o para beneficiar a otros y en especial cuando se deba de sancionar a alguien que por su conducta lo merezca.

HIPOTESIS (e)

Otra causa puede ser, el que al entrar a la corporación sean personas muy jóvenes e inmaduras y no vean todo lo que con lleva el ser policía, que no entiendan las obligaciones como el ser una persona responsable, puntual, respetuosa, positiva, disponible a las necesidades del servicio, con iniciativa, etc...

Por tal motivo no les preocupa el que se les sancione por alguna mala conducta en la que incurran, incluso si se les despide, ya que están jóvenes y con facilidad pueden conseguir otro empleo y por eso no lo valoran.

Se debe de seleccionar muy bien a las personas que entran a la policía y que no los acepten nada más por cumplir con los requisitos, ya que desde la academia se les observa si tienen o no vocación de ser policías, si entran por necesidad o para ver que se siente y se gradúan sin sentir el compromiso con la sociedad.

HIPOTESIS (f)

Otra causa puede ser, el que los policías son protegidos por algún otro policía con mayor rango o algún funcionario y cuando incurren en alguna conducta inadecuada no son sancionados como corresponde.

Por lo tanto, no respetan el Reglamento Interno y empiezan a realizar conductas inadecuadas: primero no graves, después graves y pueden llegar a cometer delitos.

Se debe de cuidar que los policías siempre respeten los reglamentos y que no utilicen a familiares o amigos para beneficio propio o para beneficiar a otros y que no dejen de sancionar a quien por su conducta lo merezca.

CAPITULO V

RESULTADOS

La variedad de problemas que enfrenta la policía Municipal como institución de seguridad pública, en las conductas inadecuadas de sus elementos, Ante esto, los sistemas de control interno, generalmente ubicados dentro de la Institución de Seguridad Pública Municipal han logrado resultados limitados debido a que este «modelo» de control se ha caracterizado por disponer de escasos recursos humanos, materiales, facultades normativas insuficientes y escasa especialización, lo que ha incidido a enfocarse con la realidad institucional.

En la práctica, estos sistemas se han concentrado en la investigación de denuncias y cuando se logra acreditar conductas inadecuadas, delitos o violaciones de derechos humanos, en la aplicación de sanciones, es por medio de las oficinas de asuntos internos que se han enfocado a la investigación de conductas que transgreden a los ciudadanos, en sus funciones y su actuación policial, esto quiere decir, que el público es el que observa y recibe un servicio, y por lo tanto un trato, mas sin embargo nos ayudaría a la proposición de medidas e incluso políticas internas preventivas de las respectivas conductas inadecuadas o delitos, pero de nada sirve detectar si no podemos intervenir sobre los elementos que muestran señales de conductas inadecuadas, qué Por otra parte, la actitud, tiende a ser sin lugar a duda lo más importante para el desempeño laboral, es cuando por error combinan problemas personales y laborales, y cometen barbaridades ,mas sin embargo los sistemas de control interno que tradicionalmente han procesado los problemas institucionales como lo son los exámenes de confianza, como lo dice la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en su título sexto del sistema nacional de acreditación y control de confianza.

En su Artículo 106,107 y 108, que nos habla de la implementación de mecanismos y acciones para la evaluación de sus integrantes de las instituciones de seguridad pública, en cuanto a sus procesos del personal, aplicando lineamientos para

los exámenes médicos, toxicológicos, psicológicos, poligráficos, socioeconómicos, etc. que más allá de dar una solución al problema en los que identifiquen factores de riesgo al elemento actuar con oportunidad para poder evitar más fallas en el ejercicio de sus funciones, es decir cuando se da de baja al elemento, sin brindarle una oportunidad ya una vez identificado como no apto para el servicio esto genera desilusión del servidor público y por ende en todo momento otra manera errónea de pensar negativamente, y actuación en el servicio, esto quiere decir llevándolo a cometer actos delictivos una vez ya señalado, sin que realmente sea un policía no apto, así como lo indican al termino del proceso, es por eso que se tendría que realizar el seguimiento individual de los integrantes de la policía Municipal y hacer lo más congruente para que el elemento de policía acepte que tiene problemas que lo pudieran llevar a cometer una omisión en el servicio, así como abusos en general, por lo tanto se le debería tratar al elemento en sus conductas inadecuadas es decir un tratamiento oportuno y específico para cada caso, si así lo requiere y, poder brindarle una segunda oportunidad para una inclusión laboral y por ende elevaría el compromiso y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, promover el cambio desde adentro, fortaleciéndolo en el sentido de pertenencia como miembro de la corporación de tal forma que lo orientes sobre el daño que provoca al actuar de forma poco ético y fuera de los principios institucionales, que no solo dañan la imagen de la corporación, si no la de el mismo, y de su familia.

Por otra parte la contratación de nuevo personal, una vez que se le ha dado de baja al elemento por la pérdida de confianza, ocupando esas vacantes con nuevos elementos, esto les generaría más presupuesto al Municipio en la adquisición de nuevos aspirantes,(cadetes) en su formación académica, cursos, capacitación etc., mas sin embargo se reduciría un menor costo con en el tratamiento específico para cada uno de sus elementos que llegaran a salir mal en estos exámenes de confianza en el Municipio de Chihuahua que con el creciente reclamo de su transparencia en el actuación de sus policías Municipales en la gestión de las instituciones públicas.

RESUMEN

Este análisis presenta como el resultado, de aquellas conductas inadecuadas y los valores profesionales que deben guiar a las actuaciones y decisiones de los elementos en igualdad hacia los objetivos en la corporación, El Policía debe tener la suficiente formación, preparación y madurez personal que le permita discernir y actuar con responsabilidad profesional ante situaciones difíciles, pues cada uno de los elementos es quien debe decidir con criterios éticos cómo y en una forma oportuna bajo los principios de responsabilidad individual, con el fin de crear un modelo de responsabilidad profesional y buscar la calidad en el servicio.

El policía debe adaptarse instantáneamente al lugar donde se opera, a los acontecimientos, conservar la ventaja y con base a ello, definir los pasos a seguir, ya sea para ocupar determinada área, proseguir, esperar o retroceder con el propósito de controlar y detener al infractor o delincuente, o retirarse con rapidez.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Parra. (1990). Monagas, Oswaldo. (1998, Junio). Resolución de problemas, autorretrato heurístico y. Monagas, Oswaldo. (1998, Junio). Resolución de problemas, autorretrato heurístico y, 13.

Piaget, J. (1970). Resolución de problemas: de Piaget a otros autores. Buenos Aires: Rev. FilOIOfia Univ. COlla Rica, xxxn (17) ,131-138, 1994.

Kerlinger. (2002). Metodología de la Investigación.

UNODC. (2010). Integridad y responsabilidad de la policía. (pág. 1). Viena: Nueva York.

Sirimaco, M. (2009). De civil a policía: etnografía del proceso de incorporación a la policía. En M. Sirimaco, De civil a policía: etnografía del proceso de incorporación a la policía. Buenos Aires: Teseo.

FARGE, A. (2008). Efusión y tormento. El relato de los cuerpos. Historia del pueblo en el siglo XVIII. En A. FARGE, FARGE, Arlette (2008) Efusión y tormento. El relato de los cuerpos. Historia del pueblo en el Siglo XVIII. Buenos Aires: Katz Editores. Buenos Aires: Katz Editores.

Bloom (1998). (s.f.). PREDICCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA DELINCUENCIA JUVENIL. Revista de Derecho, 135-158.

Selva, J. M. (2004). ESTRES LABORAL. Madrid: PEARSON EDUCACION.

CALEA. (2002). Manual Básico Del Policía Preventivo. Chihuahua.

Mallarino, V. A. (17 enero 1993). Policía, Derechos Humanos Y Libertadores Individuales. IIDH, VOL.17. (pp.87)

CALEA, Manual Básico del Policía, 2002) Manual Básico del Policía Preventivo, Directiva 11-16

CALEA. (2002). Manual Básico Del Policía. Chihuahua, Chih.

Cruz, J. M. (2010). MALA CONDUCTA POLICIAL Y DEMOCRACIA EN AMERICA LATINA. USAID FROM THE AMERICAN PEOPLE, 6-6.

Se recuperó el día 11/03/2017 de para todo México de
<http://www.paratodomexico.com/estados-de-mexico/estado-chihuahua/index.html>

Recuperado el 11/03/2017 de Cuéntame, INEGI,
<http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/chih/poblacion/default.aspx?tema=me&e=08>

Recuperado el 11/03/2017 de municipios.mx de
<http://www.municipios.mx/chihuahua/chihuahua>

Recuperado el día 20/03/2017 del Código Penal del Estado de Chihuahua.
Última Reforma POE 2017.02.22/No. 15
<http://www.congresochihuahua.gob.mx/biblioteca/codigos/archivosCodigos/28.pdf>

Recuperado el día 24/03/2017 de CALEA.ORG de
<https://translate.google.com.mx/translate?hl=es&sl=en&u=http://www.calea.org/es&prev=search>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/burn-out-sindrome-quemado/burn-out-sindrome-quemado/at/1121749>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/tipos-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121750>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/aspectos-manifiesta-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121813>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/fases-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121751>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/factores-organizacionales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121816>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/factores-interpersonales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121817>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/factores-interpersonales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121818>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/consecuencias-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121754>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/medidas-prevencion/burn-out-sindrome-quemado/at/1121757>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/estrategias-intervencion-organizacionales/burn-out-sindrome-quemado/at/1121758>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/estrategias-intervencion-grupal/burn-out-sindrome-quemado/at/1121948>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/relaciones-estres-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121805>

Recuperado el día 17/02/2015 de ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA
<http://www.universia.es/diferencias-estres-burn-out/burn-out-sindrome-quemado/at/1121760>

Recopilado el día 22/02/2017 del REGLAMENTO DE LA POLICIA MUNICIPAL Y EL CUERPO DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE CHIHUAHUA, Publicado en el P.O. el 29 de agosto de 2001.

Recopilado el 01/03/2017 del Capítulo III, de la Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública, Ley publicada en el Periódico Oficial del Estado No. 82 del 12 de octubre del 2013

Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, Departamento de Barandilla, Febrero 2017

Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua, Departamento de Barandilla, Febrero 2017

Consejo consultivo del informe anual 2016 de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, www.cedhchihuahua.org.mx

ANEXOS

La siguiente encuesta es para descubrir una estadística de las conductas inadecuadas entre los policías, con carácter consultivo y anónimo, esta información será utilizada únicamente para un análisis estadístico para un proyecto de tesis, de antemano gracias por su colaboración.

1. ¿Cómo consideras tu trabajo? Puedes marcar varias opciones.

- Interesante Aburrido Riesgoso
 No riesgoso Estresante Tranquilo

2. ¿En cuál de las siguientes conductas inadecuadas has incurrido?

- Faltar injustificadamente a sus labores.
 Presentarse a laborar en estado de ebriedad o con aliento alcohólico.
 Hacer mal uso del equipo
 Llevarse al domicilio la unidad o las llaves de la misma
 Faltarle al respeto a un superior o compañero.

3. ¿Qué mala conducta has visto que más realizan los policías?

- Faltar injustificadamente a sus labores.
 Presentarse a laborar en estado de ebriedad o con aliento alcohólico.
 Hacer mal uso del equipo
 Llevarse al domicilio la unidad o las llaves de la misma
 Faltarle al respeto a un superior o compañero.

4. ¿Cuándo los policías realizan alguna mala actuación, crees que tienen el apoyo de sus superiores para hacerles ver, que lo que hicieron está mal?

- Si No A veces

5. ¿Qué crees que ayudaría para que los policías siempre estén aptos psicológicamente para atender cualquier incidente y actúen positivamente?

- Tener un área con psicólogos en cada comandancia y que den al policía una consulta después de atender algún problema relevante.
 Que cada seis meses tengan los policías una evaluación psicológica con personal capacitado para ver cómo están psicológicamente.
 Otra. _____

La siguiente encuesta es para descubrir una estadística de las posibles causas de las conductas inadecuadas entre los policías, con carácter consultivo y anónimo, esta información será utilizada únicamente para un análisis estadístico para un proyecto de tesis, de antemano gracias por su colaboración.

1. ¿En qué rango de años de servicio te encuentras?

- 0-3
- 3-8
- 8-12
- 12 en adelante.

2. ¿En qué rango de años de servicio, crees que los policías incurran más en conductas inadecuadas?

- 0-3
- 3-5
- 5-10
- 10 en adelante.

3. ¿Qué pretendes, al servir dentro de la corporación?

- Brindar seguridad a la sociedad.
- Brindar tranquilidad a la sociedad.
- Brindar bienestar a la sociedad.
- Buscas un beneficio personal.

4. ¿Motivo por el cual decidiste ser policía?

- Falta de empleo.
- Vocación.
- Por oportunidad.
- Por necesidad.

5. ¿Cuál causa consideras que conlleve a que algunos elementos realicen conductas inadecuadas?

- Protección al elemento por la superioridad y no es sancionado.
- Buscan beneficio personal.
- Por desconocimiento de sus funciones.
- No tienen vocación, ni necesidad de servir.

Entrevista en el departamento de la Unidad de Atención a la Violencia Intrafamiliar (UAVI)

- 1-¿Cuando el elemento, desea recibir ayuda del UAVI de forma voluntaria es necesario que acuda al departamento de trabajo social?

- 2-¿Se canaliza directamente al elemento o se notifica al Departamento del UAVI en base a la situación del compañero(a) y se solicita la atención de él y su familia?

- 3-¿Ya una vez atendido el problema sobre la situación planteada este Departamento decide según el caso si es necesario canalizarlo al IMPE?

- 4-¿Qué tipo de tratamiento o apoyo, recibe el elemento, psicológico, psiquiátrico?

- 5-¿Hay un tipo de programa que se le dé seguimiento al compañero?

- 6-¿Si hay casos en los que los elementos tienen que ser comisionados o de plano pensionados por estar tan dañados y no estar aptos para laborar?

- 7-¿Qué tipo de enfermedades son las que se han presentado?

Entrevista en el departamento del Centro de Atención y Prevención Psicológicas Intrafamiliar (CAPPPI)

1- ¿Cuando el elemento, desea recibir ayuda del CAPPPI de forma voluntaria es necesario que acuda al departamento de trabajo social?

2- ¿Se canaliza directamente al elemento o se notifica al Departamento del CAPPPI en base a la situación del compañero(a) y se solicita la atención de él y su familia?

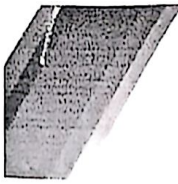
3- ¿Ya una vez atendido el problema sobre la situación planteada este Departamento decide según el caso si es necesario canalizarlo al IMPE?

4- Que tipo de tratamiento o apoyo, recibe el elemento, psicológico, psiquiátrico?

5- Hay un tipo de programa que se le dé seguimiento al compañero?

6- ¿Hay casos en los que los elementos tienen que ser comisionados o de plano pensionados por estar tan dañados y no estar aptos para laborar?

7- ¿Qué tipo de enfermedades son las que se han presentado y sus probables causas?



En respuesta a su solicitud, de respuesta de su cuestionario, le anexo lo siguiente:

RESPUESTAS

1. Si algún elemento desea recibir atención en este Centro de Atención y Prevención Psicológicas CAPPSI, puede acudir directamente o hablar vía telefónica para abrir su expediente y agendar una cita.
2. Dependiendo la necesidad de atención que requiera el elemento y considerando los intereses que a su lugar de trabajo convengan, se determina si se realiza la canalización formal a CAPPSI, o bien se hace la sugerencia y se deja a criterio del elemento si desea acudir voluntariamente a tomar la intervención psicológica.
3. Única y exclusivamente se canaliza a IMPE, cuando el paciente requiere alguna intervención médica ejemplo: (consulta con médico general y/o especialista).
4. Tratamiento psicológico y acompañamiento en terapia individual.
5. El seguimiento que da este Centro a los pacientes, es dependiendo a las necesidades que requiera el caso, según su gravedad. Ejemplos: (monitoreo vía telefónica, terapia grupal, canalización psiquiátrica, coordinación y análisis entre especialistas).
6. Si existen casos donde se pide suspender actividades laborales temporalmente.
7. Disfunción de pareja, estrés laboral, violencia familiar.
8. La integración a sus labores, es independientemente a la evolución y proceso de terapia individual, en el que se ofrece acompañamiento al paciente, para la reflexión de causa y efectos de sus acciones.

Chihuahua, Chih.

6 de marzo de 2017



A quien corresponda:

A petición de la C. Rocío Trejo Domínguez, en su carácter de agente de la Policía Municipal de Chihuahua, se informa que recibió una asesoría sobre derechos humanos, tratados internacionales, derecho interno, y otros temas relacionados para la elaboración de una tesis a la licenciatura en criminología y política criminal.

La presente se extiende para fines laborales y académicos.

Atte. *Carlos M. Alvarado Licón*

Carlos Mario Alvarado Licón,

Asistente del Presidente de la CEDH, Lic. José Luis Armendáriz González.

RESPUESTAS

1.- Cuando un elemento solicita apoyo dentro de las Unidades no es necesario de acuda al departamento de Trabajo Social.

2.- Una vez que se detecta una situación con un compañero policía y dependiendo la situación se canaliza a la institución correspondiente según sea el caso para recibir el apoyo.

3.- Cuando un elemento recibe apoyo por parte de la Unidad y de acuerdo al diagnóstico que realiza el área de psicología y si este valora que es necesario sugerir al policía que acuda a buscar apoyo médico se le hace la recomendación,

Por parte de la Unidad solo se hace la recomendación no se le obliga que q que acuda a atención médica.

4.- El apoyo que recibe dentro de la Unidad es psicológico y legal.

5.- Una de las funciones del área social de la Unidad es que una vez que se tiene conocimiento de algún caso de violencia familiar es brindar un seguimiento al caso esto con la finalidad de monitorear que se no se vuelva a suscitar de nuevo un episodio de violencia.

6.- Existen caso que se han atendido dentro de la Unidad que han sido graves se hace recomendación a los superiores operativos sobre la importancia de que el policía mientras se restablece emocionalmente permanezca en alguna comisión en donde no porte arma de fuego así como este en un lugar tranquilo.

7.- Depresión, ansiedad

Nota:

Se han atendido 230 casos de policías por violencia familiar de los cuales 16 son de policías mujeres



CHIHUAHUA, CHIH; 25 DE NOVIEMBRE DEL 2016
ASUNTO: SOLICITUD DE INFORMACIÓN

C. GILBERTO LOYA CHAVEZ
DIRECTOR DE SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL
PRESENTE:

POR MEDIO DEL PRESENTE ME PERMITO SOLICITARLE A USTED AUTORIZACIÓN PARA SOLICITAR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y SUB-DIRECCIÓN OPERATIVA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE ACTUACIONES DISCIPLINARIAS (ARRESTOS Y SUSPENSIONES) DE ELEMENTOS DE ESTA CORPORACIÓN, ESTO EN BASE A UNA TESIS DE LA LICENCIATURA EN CRIMINOLOGÍA Y POLÍTICA CRIMINAL, DE LA CUAL ACTUALMENTE ME ENCUENTRO CURSANDO EL SEXTO SEMESTRE, NO OMITIENDO QUE DICHA INFORMACIÓN SE MANEJARA DE MANERA CONFIDENCIAL. ANEXANDO CONSTANCIA DE LA ESCUELA ESTATAL DE POLICÍA.

ESPERANDO VERME FAVORECIDO ANTE ESTA PETICIÓN.



RESPECTUOSAMENTE
POL. 3º MIGUEL BERNARDO SALCIDO MENDOZA

PRESIDENCIA MUNICIPAL
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA
MUNICIPAL
11:19.
25 NOV 2016
E. Gayton
RECEBIDO
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD
PÚBLICA MUNICIPAL