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

PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y MANEJO INSTITUCIONAL DEL SINDROME DE BURNOUT COMO POLÍTICA PÚBLICA

Para obtener el Título de:

LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA Y POLÍTICA CRIMINAL

Catedrático: LIC. GERARDO VALDEZ ÁVILA
Postulante: RENE ALFONSO LEDEZMA FRIAS

Chihuahua, Chih. Marzo 2017

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

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA
FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO
ESCUELA ESTATAL DE POLICÍA
08QSU0001E
CHIHUAHUA, CHIH.

T E S I N A

PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y MANEJO INSTITUCIONAL DEL SINDROME DE BURNOUT COMO POLÍTICA PÚBLICA

Para obtener el Título de:

LICENCIADO EN CRIMINOLOGÍA Y POLITICA CRIMINAL

Catedrático: LIC. GERARDO VALDEZ ÁVILA

Postulante: RENE ALFONSO LEDEZMA FRIAS

Chihuahua, Chih. Marzo 2017

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios por haberme dado la oportunidad de seguir con mis estudios y concluirlos, por haberme dado paciencia y tiempo, a mis queridos padres que siempre estuvieron conmigo y me apoyaron todo este tiempo y creyeron en mí, a mi esposa y a mis hijas por su gran paciencia de estar alejado de ellos tanto tiempo. (Arturo José Menchaca González)

"GRACIAS POR TODO"

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que hasta este momento han hecho posible la realización para llevar a cabo este tema.

A ustedes que con tanto esfuerzo no me dejaron caer y siempre estuvieron ahí para ayudarme, económica y emocionalmente, les doy las gracias por haberme dado la vida y poder terminar mis estudios y seguir adelante con mis metas, son los mejores padres del mundo, como ustedes no hay ninguno, Arturo y Lulú "LOS AMO"

"GRACIAS QUERIDOS PADRES"

A ustedes por haberme esperado tanto tiempo, por estar estado alejado de ustedes y seguir aún conmigo. Les agradezco su gran paciencia, y todo el tiempo que no estuve con ustedes, de ahora en adelante se los compensaré, gracias por estar conmigo los amo con todo mi corazón. A mis hijas y a mi esposa. (Arturo Menchaca)

"GRACIAS BERENICE, ITZEL E INGRID"

A esta Casa de Estudios, por abrirnos el espacio de la carrera de criminología y política criminal, para la superación y realización de sueños y carreras individuales para formas personas de bien y que aporten lo mejor a su ciudad.

"GRACIAS ESCUELA ESTATAL DE POLICIA"

RESUMEN

Nos hemos valido de la acepción del concepto de Síndrome de Burnout o en su traducción al español, Síndrome de Quemarse por el trabajo, en la presente investigación y estudio en instituciones de seguridad pública, el cual ciñe en su contenido una serie de dificultades y complicaciones que componen la problemática del ambiente en el que se desarrolla nuestro individuo de estudio (en lo sucesivo, el elemento activo, el policía) social y laboralmente.

Acerca de los elementos activos de la policía municipal de Chihuahua, se ha realizado una labor de estudio hacia el interior de nuestra corporación, respecto a aquellos actos u omisiones de parte del policía, que ha tenido algún tipo de consecuencia por violentar el reglamento de faltas al bando de policía y buen gobierno o incluso hasta el código penal por situaciones concernientes a su vida personal derivadas de la ausencia de una métrica de salud psicológica-emocional para medir el estrés laboral policial, que puede detonar en el entorno laboral, el familiar o en el social.

Además, concluimos acerca de una necesaria inclusión de política pública en el tema del Síndrome de Burnout del Policía, por la importancia de contar no solo con una policía científica, profesional y confiable, sino también con una serie de instrumentos jurídicos, psicológicos, administrativos, legislativos y sociales que orienten a los elementos y comprometan a las corporaciones de seguridad publica en la necesaria administración de recursos para programas internos que rescaten a los elementos activos de aquella zona roja de desgaste emocional, y que más ciudadanos aspiren a pertenecer a esta institución de seguridad pública, confiando que su desarrollo integral (salud, economía, educación, etc.) serán sustentadas e impulsadas por mérito del mismo riesgo que esta noble profesión demanda de ellos.

INDICE DEL CONTENIDO

Contenido

RESUMEN 3
GLOSARIO 6
CAPÍTULO 1 8
1.1 - INTRODUCCIÓN 8
1.2 -ANTECEDENTES 11
1.3 - DEFINICIÓN DEL PROBLEMA 14
1.4 - JUSTIFICACIÓN 15
1.5 – OBJETIVOS 17
1.5.1 - Objetivo General: 17
1.5.2 - Objetivo Específico: 17
1.6 – HIPÓTESIS 17
1.6.1 - Hipótesis 1 (Señal de Alerta, motivante o detonante) 17
1.6.2 - Hipótesis 2 (Prevención) 17
1.6.3 - Hipótesis 3 (Formación y capacitación insuficiente) 18
1.6.4 - Hipótesis 4 (Desgaste de Relaciones Familiares) 18
1.6.5 - Hipótesis 5 (MBI, etapa institucional de detección temprana) 18
1.6.6 - Hipótesis 6 (Intervención y manejo institucional) 18
1.6.7 - Hipótesis 7 (Intervención Integral) 19
1.6.8 - Hipótesis 8 (Manejo Institucional) 19
CAPÍTULO 2 19
2.1 - MARCO TEÓRICO 19
2.1.1 – Historiales 19
2.1.1.1 - Agotamiento Emocional. 20
2.1.1.2 - Falta de Realización Profesional 20
2.1.1.3 – Despersonalización 21
2.1.2 – Fundamentación Teórica 21
2.1.3 - Síndrome de Burnout 21
2.1.4 – Estrés Laboral Policial 23
2.1.5 - Afectación en la Salud 25
2.1.6 – Emociones 26
2.1.7 - Burnout y los Policías 27

2.2 - MARCO JURÍDICO 28
2.2.1 – Introducción 28
2.2.2 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 28
2.2.3 – Ley Federal del Trabajo. 29
2.2.3.1 – Tabla de enfermedades de trabajo (Ley Federal del Trabajo). 29
2.2.4 - Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo 32
2.2.5 - Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua y sus Municipios. 33
2.2.6 - Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública 35
2.2.7 - Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. 36
2.2.8 - Ley Estatal de Salud 38
CAPÍTULO 3 39
3.1 – RESULTADOS 39
3.1.1 – Contexto histórico 39
3.1.2 – Entrevista Unidad de Atención a la Violencia Intrafamiliar (UAVI) 40
3.1.3 – Entrevista Centro de Atención y Prevención Psicológica (CAPPSI) 45
3.1.3.1 – Entrevista a CAPPSI por medio de comunicación digital local. 45
3.1.3.2 – Entrevista realizada por alumnos de Curso de Sustitución de Tesis de la Escuela Estatal De Policía al CAPPSI 46
3.1.3.3 – Acciones relevantes CAPPSI en CEDIPOL con elementos de seguridad pública municipal. 48
3.1.3.4 – Entrevista realizada por alumnos de Curso de Sustitución de Tesis de la Escuela Estatal De Policía a experto. 49
3.1.3.5 – Entrevista realizada por alumnos de Curso de Sustitución de Tesis de la Escuela Estatal De Policía a experta 51
3.1.3.6 – Entrevista realizada por alumnos de Curso de Sustitución de Tesis de la Escuela Estatal De Policía a experta 52
CONCLUSIONES 53
Leyes consultadas 62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 62
ANEXO 1 66

GLOSARIO

A.E.D.E.Z.C.: Auto escala de depresión de Zung y Conde.

Anamnesis: La recopilación de datos sobre el paciente o alumno para poder reconstruir su historia personal y situar sus síntomas o problemáticas en la dinámica de la evolución individual; desde el punto de vista del paciente/alumno, a la traída a la memoria de las ideas de los objetos o hechos olvidados.

Anhedonia: Incapacitad para experimentar emociones positivas.

C.A.P.PSI.: Centro de Atención y Prevención Psicológica.

C.B.B.: Cuestionario Breve de Burnout.

C.P.P.: Cuestionario de problemas psicosomáticos

C.P.S.: Ciclos por segundo.

D.F.H.M.: Dibujo de figura Humana de Machover.

E.A.C.: Escala de Ansiedad de Cattell

E.A.L.: Escala de afrontamiento de Lazarus.

E.G.S.: Escala general de satisfacción.

Estrés laboral: Es cuando la carga de trabajo sobrepase la capacidad del individuo provocando alteraciones físicas debido a que rompe con el equilibrio que existe en la relación cuerpo-mente.

H.T.P.: Dibujo de la casa, árbol, persona (por sus siglas en ingles: H home T tree P people.).

I.A.B.: Inventario de Ansiedad de Beck.

I.D.B.: Inventario de Depresión de Beck.

I.DE.RE.: Inventario de Depresión Rasgo – Estado.

INEGI: instituto nacional de estadísticas y geografía.

L.G.A.M.V.L.V.: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

M.B.I.: Maslash Burnout Inventory.

O.I.T.: La Organización Internacional del Trabajo

O.M.S.: Organización Mundial de la Salud

P.B.I.U.: Psicoterapia breve intensiva y de urgencia.

Síndrome de Burnout: en traducción en español, síndrome del quemarse por el trabajo o desgaste profesional.

SPIELBERG: Inventario de Ansiedad Rasgo – Estado ().

T.F.R. : Test de frustration de Rosenweig.

Tamizaje: Es un estudio rápido, fácil (al utilizar instrumentos más cortos, pero menos precisos), que muestra síntomas de fenómenos y no diagnósticos.

U.A.V.I.: Unidad de Atención a la Violencia Intrafamiliar.

V.E.S.: Vulnerabilidad al Estrés.

CAPÍTULO 1

1.1 - INTRODUCCIÓN

El estado mexicano de Chihuahua se localiza al norte de México. Tiene una superficie de 247 460 km², siendo el estado más extenso de México. Limita al norte con dos de los Estados Unidos de América, Nuevo México y Texas; al oeste, con los estados mexicanos de Sonora y Sinaloa; al sur, con el de Durango; y al este, con el de Coahuila. Se divide en 67 municipios. (Recuperado el 14 de 12 de 2016, de https://es.wikipedia.org/wiki/Chihuahua)

Chihuahua, como todos los estados de la república mexicana, exhibe progresos en su desarrollo estatal y municipal, pero también presenta problemáticas pendientes, las cuales tienen particularmente una reincidencia en la demanda ciudadana. Entre los asuntos pendientes, se encuentra el de la seguridad pública, como la mayoría de las urbes importantes del país.

La Dirección de Seguridad Pública Municipal de Chihuahua cuenta con dos comandancias ubicadas en la avenida Homero número 500 de la colonia Revolución, en la avenida Carlos Pacheco número 8800 y calle Pablo Meoqui de la colonia Lealtad y una comisaria en la calle Manuel Doblado y Calle 13 de la colonia Centro. Está integrada por 1450 elementos policiacos activos para el cumplimiento de sus funciones y atribuciones, así como para el desarrollo de sus operaciones en cuanto a dirección y disciplina, la corporación municipal contará con las jerarquías siguientes: altos mandos, mandos medios, policías de academia y cadetes.

En México, a raíz de los múltiples escenarios de violencia que se han desarrollado por el auge de la criminalidad organizada, resultan clave los planteamientos para el fortalecimiento de las instituciones de seguridad pública. Si bien, se han establecido

marcos legales que asientan una normativa en relación al desarrollo policial, el objetivo de tener corporaciones policiales eficientes y eficaces no solamente radica en el apego a dichos marcos, sino también a entornos laborales profesionales, por lo que resulta de interés conocer cuáles son las situaciones en las que los agentes policiales desarrollan su trabajo. Las condiciones de trabajo no solamente tienen un impacto en cuanto a la eficiencia del agente policial, sino también en su estado de salud bio-psico-social. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), informo que durante el año 2008 se registraron 2601 homicidios en el estado de Chihuahua, mostrando así un aumento progresivo de 3671 homicidios en el 2009, siendo la cifra más alta de 6,407 en el 2010, para posteriormente disminuir con 4,500 homicidios en el 2011, 2,772 en el 2012, 2,133 en el 2013, 1755 en el 2014 y finalmente 1,541 en el año 2015, siendo un total de 25,380 víctimas de homicidio con violencia de los que se cuenta con registro (http://www.m-x.com.mx/2016-07-25/guerrero-estado-de-mexico-y-chihuahua-los-estados-con-mas-asesinatos-en-2015-inegi/).

Homicidios por entidad federativa según año de registro.
Serie anual de 2008 a 2015[p]

Entidad federativa de registro	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015[p]
Aguascalientes	59	67	75	82	45	45	46	45
Baja California	1 031	1 530	1 528	809	581	767	717	844
Baja California Sur	38	34	55	42	37	47	92	177
Campeche	54	58	48	47	80	71	78	65
Coahuila de Zaragoza	180	278	449	730	1 160	800	469	307
Colima	57	61	131	163	265	225	140	225
Chiapas	263	514	199	186	390	492	460	538
Chihuahua	2 601	3 671	6 407	4 500	2 772	2 133	1 755	1 541
Distrito Federal	930	979	1 077	1 101	1 086	1 111	1 099	1 079
Durango	420	1 013	1 109	1 063	822	473	348	190
Guanajuato	295	491	445	615	684	702	800	962
Guerrero	1 005	1 855	1 555	2 416	2 646	2 283	1 729	2 402
Hidalgo	75	146	112	211	162	167	210	233
Jalisco	542	679	1 072	1 529	1 560	1 491	1 038	1 229
México	1 579	1 860	2 111	2 623	2 907	3 311	2 908	2 671
Michoacán de Ocampo	658	936	723	855	827	922	932	858
Morelos	215	259	493	456	671	629	438	457
Nayarit	155	197	539	587	285	224	174	138
Nuevo León	241	343	951	2 174	1 832	926	574	464
Oaxaca	616	597	733	682	695	762	745	768
Puebla	354	359	376	437	465	557	568	627
Querétaro	74	89	74	109	112	119	106	138
Quintana Roo	144	141	145	163	154	164	125	144
San Luis Potosí	199	210	366	364	454	302	269	264
Sinaloa	824	1 435	2 423	1 990	1 395	1 220	1 156	1 089
Sonora	436	571	738	542	525	658	669	578
Tabasco	153	173	193	230	195	246	235	365
Tamaulipas	266	315	935	1 077	1 561	880	913	659
Tlaxcala	53	81	57	87	75	91	88	80
Veracruz de Ignacio de la Llave	340	693	461	1 000	1 019	765	883	997
Yucatán	49	37	34	53	41	49	47	58
Zacatecas	100	131	143	290	464	431	199	333
Estados Unidos Mexicanos	14 006	19 803	25 757	27 213	25 967	23 063	20 010	20 525

El trabajo de policía ha sido citado en la literatura como una ocupación *inherentemente estresante* e incluso algunos investigadores sugieren que los niveles de estrés experimentados por los policías son comparativamente superiores a los de la mayoría de las profesiones. . (Torres Álvarez, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R., & Zumalabe, J. M. (2002.). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico. Psicothema, 14 (2), 215-220.)

El término estrés fue empleado en un contexto científico por vez primera por Cannon en 1911, relacionado la influencia de los factores emocionales con el aumento de la secreción de ciertas catecolamínas, en concreto, la adrenalina1. Cannon definía el estrés como un estímulo ante el cual el organismo respondía de una forma concreta, a diferencia de Selye, el cual, cambió el concepto definiéndolo como una respuesta ante la influencia de estímulos externos, que sobrepasaban la capacidad de reacción del organismo. (Sánchez Milla, J., Sanz Bou, M., Apellaniz Gonzalez, A., & Pascual Izaola, A. (2001). Policia y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública Vol. 1 - Nº 4, 21-25.)

El síndrome de Burnout se considera como la fase avanzada del estrés laboral, es fácil encontrarlo en las instituciones dedicadas a servir, en los servidores públicos que tienen trato directo con personas en situación de vulnerabilidad y que su problemática demanda alguna necesidad. Para que pueda desarrollarse, es necesario que se sumen algunos factores como lo es la tensión del trabajo, el contar con los recursos necesarios y el ambiente físico que envuelve al profesional. (Maslach y Leiter, 1997). El Burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal (Maslash y Jackson, 1981).

1.2 -ANTECEDENTES

Es exigible que la actividad policial sea ejercida por personas que dispongan de estabilidad psicológica y que actúen con actitudes positivas hacia la sociedad y hacia su propio quehacer, que les permita de este modo afrontar situaciones emocionales o de riesgo con las mejores tomas de decisión posibles (Yagüe, 1994).

La labor policial implica la vinculación de relaciones directas e indirectas con la ciudadanía. Al ser un servicio público, la idea de atención debe está presente en todas sus actuaciones en la base de toda actuación policial. Debe estar presente el respeto a la dignidad, la libertad, la integridad física, la igualdad, la vida del ciudadano al que atiende en cualquier momento. Este servicio de atención, debe pretender la protección integral de las personas, protección y amparo en situaciones críticas, mediante la aplicación de medidas oportunas. (Arce Navarro, M. G. (2008). La profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. Revista Educación, 32 (1), 27-44.)

Por la naturaleza del trabajo policial, algunos jefes mantienen los mismo estilos de dirección de años anteriores, que conciben que los policías deben tener un horario de entada, pero no horario de salida, que sean integrales, que el policía es policía de 24 horas del día, sin analizar las consecuencias tales, como una carga laboral con prolongadas jornadas que posiblemente sea un factor que incida en un bajo rendimiento laboral, consecuentemente el deficiente servicio de prevención social una repercusión en su vida personal. (Chavez, F. I. (2014). Tesis: Emociones y estrategias de afrontamiento en policías de la provincia de Buenos Aires. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.)

La policía se encarga de eventos riesgosos que pueden generar una carga de emociones fuerte. Estas emociones pueden ir desde el estrés, hasta la tristeza, pasando por el dolor

y el sufrimiento. Los factores que generan estas emociones son diversos por ello es importante reconocerlos a tiempo.

Desde la Psicología Policial, se abordan los llamados incidentes críticos, situaciones de riesgo y vulnerabilidad para el policía y su entorno (compañeros y familiares), acontecimientos que conllevan una elevada exigencia emocional para el policía. El trabajo policial presenta tareas y contextos, de contenido no tan dramático como el de los incidentes críticos, que también precisan ser valorados (recibir insultos, participar en dispositivos de riesgo, proteger a agresores homicidas o sexuales en sus traslados judiciales…). Situaciones con alta probabilidad de suscitar emociones, que pueden interferir en la tarea profesional o en la esfera personal del agente. (de Puelles Casenave, C. (2009,). Exigencia y carga emocional del trabajo Policial: la intervención policial ante Catástrofes y emergencias masivas. Psicopatología Clínica Legal y Forense, 9, 171-196.)

Uno de los escenarios profesionales con importante exigencia emocional, lo constituyen las intervenciones policiales ante una emergencia masiva por catástrofe, atentado y desastre. Estas actuaciones policiales se desarrollan en diversas áreas: la atención directa de la víctima, la investigación del delito (atentado, incendio provocado) o los dispositivos de seguridad ciudadana. Los policías pueden conmoverse con el sufrimiento de estas personas, pero deben afrontar sus emociones desplazando su expresión para momentos más íntimos. El protagonismo legítimo del dolor, debe situarse en el afectado, victimas primarias y familiares. Los policías que intervienen con ellos deben utilizar su empatía para ser eficaces, trasmitirles respeto seguridad, comprensión o afecto, pero evitando las expresiones, públicas o ante los afectados, de un dolor irrefrenable que sólo añadiría desconfianza respecto a su capacidad profesional. (de Puelles Casenave, C. (2009,). Exigencia y carga emocional del trabajo Policial: la intervención policial ante Catástrofes y emergencias masivas. Psicopatología Clínica Legal y Forense, 9, 171-196.)

Además de lo expuesto en el párrafo anterior, podemos observar testimonios de compañeros de elementos caídos o lesionados que se enfrentan ante la encrucijada de

seguir adelante, venciendo temores o retando los prejuicios familiares de quienes velan por su seguridad, y la alternativa de declinar y cambiar de profesión.

El trabajo de los policías, en tanto subordinados, los obliga a soportar ofensas verbales, amenazas, agresiones físicas; incluso riesgos de vida. En ese sentido es fácil coincidir con Freud en que la violencia y la enfermedad mental son el resultado de los conflictos exteriores, además de los conflictos internos de las pulsiones no aceptadas y la culpa que éstas provocan. (Hyemin, J., Valencia Abundiz, S., Rodríguez Rodríguez, C., Preciado Serano, L., & Soltero Avelar, R. (Ene- Jun 2013). Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara. Waxapa, 1 (8).)

La profesión de policial está directamente relacionada con el estrés, debido al roce continuo que el desarrollo de su función implica en relación con la sociedad. El policía desarrolla su labor en un entorno conflictivo, en el límite de la marginalidad y criminalidad. Además, su herramienta habitual de trabajo -la defensa y la pistola- tiene un riesgo genérico que se añade como factor de estrés. Pero además de estos factores puramente laborales, existen otros, de carácter organizativo, muy relacionado con las relaciones de los funcionarios entre sí, y con las características de desarrollo del trabajo policial, que inciden en mayor o menor manera en los policías, aumentando su fatiga psíquica, y sometiéndolos a los efectos nocivos del estrés. (Ravelo, M., García García, L. A., & Velázquez Dorta, A. (2008). Ránking de Estresores en la Policía Local de Canarias. Anuario de Psicología Jurídica, 18, 73-79.)

Por un lado, se podría argumentar que ciertos padecimientos psicológicos o físicos son condiciones inherentes a los organismos individuales de los agentes; no obstante, las investigaciones y desarrollo teórico apuntan hacia una reflexión que relaciona los lugares de trabajo y las exigencias (o condiciones) del mismo con los recursos y disposiciones con las que cuenta el agente para afrontar dichas situaciones. (Cantú Rivera, E. J. (2015). El estrés laboral y el personal policial:Una invitación para la investigación en México. Revista Virtual Ciudadanos + Policías .)

Existen diversos escenarios alrededor de las actividades del policía y de su vida en general, que afectan sus emociones. Las emociones son procesos extremadamente importantes para la vida. Existen situaciones que generan emociones positivas, sin embargo, las situaciones que provocan emociones negativas, tienen consecuencias negativas para cualquier individuo. El interés central del presente documento, se basa no solo en escudriñar en las emociones que afectan y desgastan la psique en la vida policial, sino también, en la transferencia del estrés en sus hogares a través de la convivencia familiar, y los medios alternos para la prevención, la detección y el manejo del estrés policial armónicamente en el trabajo, en la vida social y en la vida familiar.

1.3 - DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Según diversos estudios, la profesión policial presenta cotas elevadas en parámetros como el consumo de alcohol, los suicidios, los trastornos digestivos y cardiacos, los estados psicológicos negativos (desgaste emocional, frustración, depresión, ansiedad…) y los trastornos del sueño. Las investigaciones señalan, además, que tales indicadores guardan una relación muy estrecha con el nivel de estrés ocupacional existente en el colectivo de las fuerzas de seguridad. El estrés policial, como ha venido a denominarse tal fenómeno, además de afectar al agente de policía, lo hace también a la organización en la que presta su servicio, a la calidad de su trabajo y, finalmente, al ciudadano, destinatario último de su actividad. (García Castro, T. (s.f.). Jornada técnica sobre EL ESTRÉS POLICIAL: Causas, Prevención y Manejo. Recuperado el Noviembre de 2016, de http://www.ipagirona.org/docs/PDF/JornadaESTRES.pdf, p. 2)

Determinados estudios informan de la relación existente entre el trabajo policial y la presencia del binomio estrés-enfermedad, por la naturaleza propia de su trabajo. (García Albuerne, M. Y., & Albacete Carreño, A. (2013). Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los policías locales. EduPsykhé. Revista de psicología y Educación Vol. 12, No. 2, 111-128.)

Se describen en la presente investigación algunos factores estresores y como salud bio-psico-social de los policías se ve afectada, lo cual manifiesta claramente las consecuencias de la presencia del síndrome de Burnout. Por tal razón, es prioridad describir los indicadores que puedan arrojar luz de la presencia del estrés.

Es precisamente la identificación de estos indicadores por los que se realiza la presente investigación, pues desde este punto se podrá realizar una correcta interpretación de datos recolectados en el denominado Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Para el personal policiaco el trabajo es estresante, por lo que es importante además de prevenir, identificar y manejar el síndrome burnout policial, crear mecanismos que se orienten hacia el personal operativo en beneficio de ellos, para contrarrestar tanto el desgaste psicológico individual como el colectivo, que merma la planeación, ejecución y desarrollo de los planes de acción institucionales, así como el plan individual de carrera de cada elemento.

1.4 - JUSTIFICACIÓN

Como se ha dicho con anterioridad la labor del policía es una de las que más contacto tiene con la ciudadanía, lo cual implica la necesidad de empatizar una mayor cantidad de veces al día con un gran número de personas, manteniendo el máximo aprecio por la prioridad de los individuos que solicitan su servicio, haciéndolo propio en necesidad como urgencia de resolverlo. Por lo tanto, al concientizarnos sobre el problema que afecta a nuestra corporación, es necesario realizar un diagnóstico del clima laboral, el ambiente familiar, así como también la atención del historial clínico policial. Dadas éstas condiciones, se genera una perspectiva proactiva con una visión de cambio positivo, que al nacer de elementos que son sensibles al contexto de la vida de un policía, acumula dentro de sus fortalezas la posibilidad de extender acciones más permanentes, que aumentarán el sentido de pertenencia de cada policía de la corporación, y que sean más las voces que propongan mejorías a corto, mediano y largo plazo.

Es importante prestar atención al hecho de que, al no afrontar esta problemática, sería lamentable, pero que, al hacerle frente, se debe construir sobre un eje de cultura laboral, ya que, si se promueve entre diversas acciones la de atención psicológica, pueden existir críticas negativas sobre la reputación del individuo y su situación mental, que contaminen su entorno profesional, familiar o social o que afecte su expediente laboral a futuro. Por otro lado, si se realiza una correcta intervención, se promueve la cultura del cambio, se promueve una sinergia de desarrollo laboral y profesional, se disminuye el gasto corriente de salud por enfermedades de origen psicosomático, se impulsa un mejor servicio a la ciudadanía y satisfacción por el trabajo. De igual manera, se mejorará la relación familiar de los elementos, se promoverá una cultura de valor al desarrollo profesional y de carrera dentro de la corporación, se acreditará más fácilmente los programas de evaluación con estándares internacionales.

El desarrollo de la presente investigación verídica validada por el método científico, servirá para mostrar las áreas de oportunidad al interior de la corporación, cuantificando estadísticamente los focos rojos de alerta, así como también las medidas preventivas y correctivas para la inhibición de esta sintomatología entre los policías, y elevarlo a tema de política pública para instituciones de seguridad pública, además repercutirá en la efectividad de los elementos al disminuir la sintomatología emocional, cognitiva, conductual, de relaciones personales, de desempeño laboral y somáticos, porque la razón de ser de nuestra corporación es servir y proteger a la sociedad, y es válido que cada elemento como servidor público, se mantenga actualizado en técnicas policiales y científicas, pero también en habilidades de interacción humana, que le auxilien tanto para la empatía social, la familiar e individual.

1.5 – OBJETIVOS

1.5.1 - Objetivo General:

La prevención, detección y manejo institucional del Síndrome de Burnout como política pública.

1.5.2 - Objetivo Específico:

Que se establezca una métrica institucional de parámetros conductuales que faciliten la detección del síndrome de Burnout, con el objetivo de orientar y facilitar el autocuidado de los elementos y de sus familias, fomentando la cultura laboral de la salud psicológica como base fundamental para su desempeño y en consecuencia reforzar el núcleo familiar.

1.6 – HIPÓTESIS

1.6.1 - Hipótesis 1 (Señal de Alerta, motivante o detonante)

La rutina y la falta de incentivos económicos, emocionales y de salud puede, fomentar un ambiente estresante para el elemento policial.

1.6.2 - Hipótesis 2 (Prevención)

La intervención psicológica preventiva, puede ayudar a que los elementos policiales muestren un bajo índice de estrés laboral.

1.6.3 - Hipótesis 3 (Formación y capacitación insuficiente)

Entre más empírico sea el policía y sea menor su aptitud profesional, mayor será la dificultad de resolución de problemas, la cual aumentara su nivel de estrés por la pérdida de control de la situación, mermando su autoestima por la insatisfacción personal de su desempeño laboral.

1.6.4 - Hipótesis 4 (Desgaste de Relaciones Familiares)

Puede el factor de riesgo emocional y físico del elemento policial activo, influir en la armonía y estabilidad de su ambiente, específicamente en su núcleo familiar.

1.6.5 - Hipótesis 5 (MBI, etapa institucional de detección temprana)

La aplicación de la debida batería psicométrica diseñada específicamente para medir el nivel de estrés y el estado emocional del elemento policiaco, puede prevenir que el logre conocer y canalizar sus detonantes estresores, todo esto para lograr su mejor desempeño.

1.6.6 - Hipótesis 6 (Intervención y manejo institucional)

La adaptación de actividades recreativas y deportivas del elemento junto con su familia para fomentar la unión y convivencia entre ellos, toda vez que el tiempo de la labor impide que exista dicha convivencia al 100%, así mismo el factor estresante tiende a aumentar.

1.6.7 - Hipótesis 7 (Intervención Integral)

La adaptación de herramientas psicométricas de medición, a los cónyuges e hijos de elementos a los que previamente se le detectaron niveles clínicamente significativos de estrés.

1.6.8 - Hipótesis 8 (Manejo Institucional)

Puede la implementación de terapias psicológicas basadas en técnicas breves, intensivas y de urgencia en el elemento policial para disminuir niveles estresantes, así mismo, en dichas terapias incluir a su núcleo familiar si es que el proceso psicoterapéutico lo requiere, todo esto para lograr un mayor desempeño laboral.

CAPÍTULO 2

2.1 - MARCO TEÓRICO

2.1.1 – Historiales

Veamos en primer lugar, cómo se ha ido desarrollando el concepto de burnout desde su origen hasta nuestros días. Para facilitarlo, es importante hablar de las definiciones más significativas. Freudenberger (1974) define burnout como, sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador. Maslach y Jackson (1981) más tarde lo definieron como respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actividades y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actividades de despersonalización), y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional. Entienden que el burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado

por: a) agotamiento emocional, b) despersonalización y c) reducida realización personal. Recuperado El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo(http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf)

2.1.1.1 - Agotamiento Emocional.

Respecto a las fases antes mencionadas, podemos acotar que del agotamiento emocional se derivan el agotamiento físico, quien lo padece es incapaz de alcanzar un estado Alpha 7/14 ciclos por segundo (CPS) que es un sueño saludable, en vez de eso se da una fijación mental en los hechos más estresantes del día o de la semana que ha concluido aumentando la actividad cerebral durante la etapa física de reposo, desfasando el ciclo del sueño y mermando absolutamente la reparación del psique por descanso. Además de esta situación, se suma la falta de complejo B, lo cual en quien padece estos síntomas es frecuente que tenga torceduras de miembros inferiores o superiores por aparente causa inexistente; por ultimo quien enfrenta esta primera fase padece la falta de litio, esto significa a nivel biológico, requiere la dosificación de medicamentos controlados (benzodiacepinas) de un psiquiatra para controlar la anhedonia laboral, que es la insatisfacción de la vida, desde una perspectiva laboral.

2.1.1.2 - Falta de Realización Profesional

Escasea el interés, hay inconformidad en el desarrollo del trabajo y la productividad está por debajo de lo normal, las situaciones cotidianas no le producen emociones agradables ni desagradables, tiene dificultad para empatizar en el ambiente laboral, familiar, social, espiritual o incluso en casos extremos, consigo mismo.

2.1.1.3 – Despersonalización

Es cuando se ha llegado al extremo del síndrome. Quien lo padece, ha experimentado físicamente un desgaste por diversos malestares de las dos etapas anteriores: jaquecas simples que generan falta de concentración y por las noches dan lugar al insomnio y que al sustituir el descanso físico por actividad supletoria de relajación, promueve el desgaste emocional y se da un des involucramiento radical del individuo en cualquier medio en que se desenvuelva, cosifica al usuario que recibe su servicio ya que trabaja mecánicamente dando nula importancia a los hechos de su entorno laboral, familiar, social o espiritual.

2.1.2 – Fundamentación Teórica

Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 y al principio se denominó "staff burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía de aquella época. Posteriormente, en la década de los 70, se acuñó el término que conocemos hoy en día. En 1986, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson definieron el Síndrome de Burnout como "un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios". http://psicologojesusgonzalez.weebly.com/psicologiaclinica-837906/previous/3

2.1.3 - Síndrome de Burnout

Para describir este patrón conductual homogéneo, Freudenberger eligió la misma palabra Burnout ("estar quemado", "consumido", "apagado") que se utilizaba también para referirse a los efectos del consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso.

Existe una diferencia clave entre el burnout como estado o como proceso, ya que el burnout como estado entraña un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociadas al estrés, que plantean un "etiquetamiento" (decir que alguien "está quemado" o burnout sugiere un fenómeno estático, un resultado final), mientras que la concepción

como proceso, lo aborda como un particular mecanismo de afrontamiento al estrés que implica fases en su desarrollo (Rodríguez-Marín, 1995; Gil-Monte y Peiró, 1997). (http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf)

En lengua inglesa, el concepto "*burnout*" es una metáfora que se usa comúnmente para describir un estado o un proceso de agotamiento, desgaste o consumación de energía, análogo a la sofocación de un incendio o la extinción de una vela. Sus intentos de traducción al castellano han sido fallidos, ya que se han llegado a encontrar hasta 19 diferentes denominaciones para el mismo fenómeno. Hasta la fecha no existe un acuerdo universal sobre su traducción, por lo que comúnmente se opta por utilizar la palabra original en inglés "síndrome de *burnout*", procurando evitar su confusión con otros fenómenos psicológicos. La definición de Maslach y Jackson es quizás la más citada: "*Burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo objeto de trabajo son otras personas*".

Según Moriana y Herruzo (2004) el término *burnout* ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la concepción establecida por Maslach y Jakson (1981), donde se define como una respuesta al estrés crónico en donde aparecen tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo, que puede desarrollarse en aquellos cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad. El agotamiento emocional se refiere al sentimiento de estar sobrepasado y agotado en los propios recursos físicos, psicológicos y emocionales, lo que se expresa en la sensación de «no poder dar más de sí mismo» a los beneficiarios de su profesión; la despersonalización se refiere a la percepción negativa que desarrolla el profesional hacia quien atiende, la cual se traduce en una respuesta negativa, cínica, distante y fría hacia ellos; la reducción del logro personal se refiere a la disminución del propio sentimiento de competencia y en la realización exitosa del propio trabajo (Gil-Monte & Peiró, 2000). El *burnout* puede afectar tanto al individuo como a la organización. Al individuo le puede ocasionar problemas emocionales, presentando ansiedad, sentimientos de impotencia, irritabilidad, sentimientos de alienación, etc.; una actitud negativa exhibiendo apatía, conducta agresiva, dependencia al alcohol o problemas

familiares; e índices somáticos como alteraciones cardiovasculares, problemas inmunológicos, sexuales, musculares, digestivos, etc., en cuanto a la organización puede afectar en el deterioro de la calidad asistencial, ausentismo laboral, tendencia al abandono de la organización, aumento de conflictos interpersonales, entre otros problemas. (Gil-Monte, 1997) (Moriana & Herruzo, 2004).

La falta de información acerca de este síndrome, agudiza la probabilidad de mal trato en perjuicio de quien lo padece, pues si de antemano el autocuidado es nulo por parte de los elementos de la corporación policial, por parte de quien posee el mando jerárquico y desconoce sobre este tema es mayor, pues estigmatiza al subordinado a través de amonestaciones frecuentes, que posteriormente se vuelven un castigo, la suspensión o incluso hasta la baja inmediata, por lo cual se concluye la urgente necesidad de naturalizar el tema del síndrome de Burnout al interior de nuestra honorable institución.

2.1.4 – Estrés Laboral Policial

Hoy sabemos que nadie es inmune al estrés laboral. Millones de trabajadores en todo el mundo, de todos los sectores productivos, lo padecen a diario. Sin embargo, existen determinados grupos profesionales que, por diferentes motivos, tienen más posibilidades de sufrir estrés laboral. Entre dichos colectivos se encuentran las fuerzas y cuerpos de seguridad. Según diversos estudios, la profesión policial presenta cotas elevadas en parámetros como el consumo de alcohol, los suicidios, los trastornos digestivos y cardiacos, los estados psicológicos negativos (desgaste emocional, frustración, depresión, ansiedad…) y los trastornos del sueño. Las investigaciones señalan, además, que tales indicadores guardan una relación muy estrecha con el nivel de estrés ocupacional existente en el colectivo de las fuerzas de seguridad. El estrés policial, como ha venido a denominarse tal fenómeno, además de afectar al agente de policía, lo hace también a la organización en la que presta su servicio, a la calidad de su trabajo y, finalmente, al ciudadano, destinatario último de su actividad. (García Castro, T. (s.f.). *Jornada técnica sobre EL ESTRÉS POLICIAL: Causas, Prevención y Manejo.* Recuperado el Noviembre de 2016, de http://www.ipagirona.org/docs/PDF/JornadaESTRES.pdf, p. 2).

El estrés laboral es producido por diversas causas, como cuando la carga de trabajo sobrepase la capacidad del individuo provocando alteraciones físicas debido a que rompe con el equilibrio que existe en la relación cuerpo-mente. Existen dos tipos de estrés laboral el episódico siendo el que se caracteriza por su corta duración y su naturaleza esporádica, y el crónico es el que se produce como consecuencia de una exposición repetitiva y prolongada a diversos factores estresantes. Afectando en el deterioro cognitivo: dificultad para concentrarse, insomnio, ansiedad, depresión y las físicas: hipertensión, arritmias, alopecia (caída del cabello) dermatitis, urticaria, artritis, calambres.

En la actualidad se ha detectado algunos policias del municipio de Chihuahua con niveles altos de estrés laboral, que repercute dramaticamente en su desempeño, ademas por desconocimiento de las afectaciones o sintomatologia del burnout en nuestra institucion, no se han contemplado acciones preventivas, dandose malos manejos de estos patrones conductuales, ya que estos agentes policiales canalizan negativamente su problemática, trasluciendo a su misma vez la aparicion de adicciones con el consumo excesivo de alcohol, tabaquismo, estupefacientes, etc.

Es meritorio incluir que los malos habitos alimenticios aumentan la probabilidad de afectar su salud física, acumulándose estos malestares a la problemática psicológica-emocional.

La falta de prevencion, deteccion y manejo institucional inapropiado del sindrome de burnout, decrece la oportunidad individual para un correcto autocuidado y práctica de técnicas de relajación, siendo pues improcedente la adecuación que el agente despliega en su conducta rutinaria del rol de policía en todos los aspectos de su vida, siendo así que son frecuentes los conflictos violentos y explosivos en si mismo, hacia la sociedad por medio de conductas criminales, o más tipicamente, en casos fortuitos de violencia familiar.

2.1.5 - Afectación en la Salud

Según los indicadores sociales y periodísticos, el trabajo de los policías es muy peligroso; es común escuchar que: "hubo un enfrentamiento entre policías y sicarios", "fueron atacados en sus propias instalaciones con granadas de fragmentación", etc. Acontecimientos de este tipo, suelen ser una fuente de alteración fuerte, pudiendo provocar alta presión sanguínea insomnio, problemas de corazón, trastorno de estrés postraumático. Por otra parte, también encontramos que la muerte de algún compañero de trabajo tiende a provocar miedo, ansiedad o depresión, entre los compañeros que siguen vivos y activos en su trabajo. Violanti observó en un estudio realizado con policías que: un 72 por ciento de policías hombres y 43 por ciento de las mujeres, registraron un nivel más alto de colesterol que en la población general; y que el 23 por ciento de los hombres y 25 por ciento de las mujeres policías tenían más pensamientos suicidas. (Hyemin, J., Valencia Abundiz, S., Rodríguez Rodríguez, C., Preciado Serano, L., & Soltero Avelar, R. (Ene- Jun 2013).

Dados los casos de los policías del municipio de Chihuahua donde el historial clínico de los elementos recarga más la misma sintomatologia típica del policía con malos hábitos de autocuidado, que son en mayor grado de origen somático, tambien se observa la aparicion de estos síntomas y un mismo aumento en nuevas generaciones que arrastran hábitos conductuales de generaciones anteriores que ofrecen resistencia a nuevas prácticas de liderazgo. Las áreas de oportunidad de mejora institucional, son en primer instancia una necesidad urgente, clarificando la perspectiva del policía, en primer lugar como ser humano propenso al desgaste emocional, y después como un activo impulsor y promotor de buenas prácticas institucionales, correspondientes a las necesidades sociales de beneficio para la ciudadania, quien demanda del policía y de la institución una calidez en el trato, como tambíen un profesionalismo y calidad en el servicio.

2.1.6 – Emociones

Tradicionalmente los estudios sobre estrés se han mantenido distanciados de la investigación en el campo de las emociones y en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones no es fácil integrar el estudio del estrés con los de carga mental. Un mal manejo de la emoción, perjudica la actuación profesional y puede constituir la "gota" que desborde la estructura psíquica del trabajador. Los sentimientos que se pueden generar al realizar determinados trabajos: ira, ansiedad, culpa, temor, vergüenza, tristeza o compasión, entre otros, influirán de manera significativa en la valoración que el trabajador establezca respecto a su actuación profesional, en el conocimiento profundo de su personalidad y en su visión existencial del mundo que le rodea.

Existen 6 categorías básicas de emociones.

- Miedo: Anticipación de una amenaza o peligro que produce ansiedad, incertidumbre, inseguridad.
- Sorpresa: Sobresalto, asombro, desconcierto. Es muy transitoria. Puede dar una aproximación cognitiva para saber qué pasa.
- Aversión: Disgusto, asco, solemos alejarnos del objeto que nos produce aversión.
- Ira: Rabia, enojo, resentimiento, furia, irritabilidad.
- Alegría: Diversión, euforia, gratificación, contentos, da una sensación de bienestar, de seguridad.
- Tristeza: Pena, soledad, pesimismo.

Es importante señalar que, en el caso de las fuerzas de seguridad pública, existe un constante y repetitivo golpeteo emocional en el continuo de las labores diarias de los elementos, mismos que tienen la ausencia de un acompañamiento que les brinde un respaldo psicológico para que minimice el impacto emocional negativo. A diferencia de las empresas del sector privado, existen condiciones de salud tanto física como emocional que el patrón está obligado a proveer a sus empleados, sin embargo, en el

caso de las corporaciones de seguridad pública, no existe tal auxilio psicológico-emocional en pro de un agente de seguridad pública, o de su familia.

2.1.7 - Burnout y los Policías

Algunos de los factores en la actividad del policía que lo hacen susceptible de adquirir el *burnout* como: la ambigüedad de lo que se le exige; conflicto de funciones como en exigencias contradictorias, sobre todo en la transmisión de órdenes y en la asignación de tareas, actividades excesivas o insuficientes; responsabilidad sobre la seguridad de otros trabajadores u otras personas; factores asociados al desarrollo de la carrera profesional (ascensos excesivos o insuficientes, poca estabilidad laboral, falta de congruencia con la categoría), escasa o nula participación en las decisiones sobre cómo desarrollar la tarea en cuestión (Sánchez, Sanz, Apellaniz & Pascual, 2001). Además de los ya mencionados estarán la imagen y credibilidad de la institución, la cual, contiene un aspecto común a otras organizaciones en relación con la ciudadanía (Torres, Sebastián, Ibarretxe & Zumalabe, 2002).

Debido a los elementos del síndrome de burnout que afectan directamente al policía municipal de Chihuahua por el desgate emocional o el estrés producido por los factores expuestos en el párrafo anterior, es necesaria la revisión exhaustiva de los reglamentos y legislaciones vigentes, en consideración de los elementos que han optado por esta vocación de servicio para la cual se han comprometido a ayudar a la ciudadanía, traduciéndose esto en el lema de la corporación "Servir y Proteger" a la sociedad sin contemplar estatus sociales o clases económicas de quien requiera auxilio, antes bien, con la calidad moral encima del ciudadano promedio y un compromiso de incluso llegar a comprometer la vida propia por la ajena.

2.2 - MARCO JURÍDICO

2.2.1 – Introducción

Después de un análisis detallado a los ordenamientos, juridicos locales vigentes para las fuerzas de seguridad pública, extendemos la lista donde se hace una mínima referencia en lo general del tema que nos interesa respecto a la salud psicológica de los elementos, encontrando a su vez, que en los conocidos exámenes de confiabilidad con los cuales se acredita la confianza del Estado a las policías, sí existe un vacío legal pues a través de la evaluación psicológica pertinente a los centros de confianza, se acredita al elemento como policía apto o no apto, llamando la atención, si acaso la exposición prolongada al desgaste psicológico ha sentado de alguna manera algún precedente en el psique del individuo que están evaluando, y que presente disfunciones que categorizarían su perfil negativamente.

2.2.2 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 116. El poder público de los estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo. Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias; y Fracción recorrida y reformada DOF 22-08-1996

La normatividad mexicana con respecto a la salud de los trabajadores, se encuentra estipulada desde nuestra Magna Constitución Política Mexicana en el Título Sexto. Del Trabajo y de la Previsión Social en su artículo 123:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

2.2.3 – Ley Federal del Trabajo.

Última Reforma DOF 12-06-2015.

Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.

2.2.3.1 – Tabla de enfermedades de trabajo (Ley Federal del Trabajo).

Boletín No.752

Ciudad de México, a 22 de diciembre de 2016

Cánceres de origen laboral y enfermedades derivadas de afectación de los trabajadores por factores de riesgo tanto psicosocial como ergonómico, son las principales

incorporaciones a la Tabla de Enfermedades de Trabajo, la cual no se actualizaba desde hace más de 46 años.

El Subsecretario de Previsión Social del Gobierno de la República, Ignacio Rubí Salazar, explicó que las enfermedades de trabajo son resultado de la exposición de los empleados, por un lado, a tres tipos de agentes: físicos, químicos y biológicos; y, por otro, a dos factores de riesgo: psicosocial y ergonómico.

Mencionó como ejemplos, en el primer caso, la exposición a altas temperaturas, al contacto o exhalación de sustancias químicas, o la existencia de bacterias en los espacios donde se desarrolla una actividad productiva; y a la presión por intensas cargas de trabajo y largas jornadas laborales, y el uso continuo de máquinas, equipo o herramientas, en el segundo.

"En un hecho histórico, digno de ser destacado, se incorporó a la Ley Federal del Trabajo dos tablas importantísimas en materia de seguridad y salud en el campo laboral, la de Enfermedades de Trabajo y la de Evaluación de Incapacidades Permanentes, que datan del 1 de abril de 1970.

"Es decir, estas tablas tenían 46 años y medio de vigencia y, por supuesto, ya estaban obsoletas, no acordes a la morbilidad y siniestralidad que se presenta en el ámbito laboral", resaltó el funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Recordó que la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST) aprobó en agosto pasado una nueva tabla de Enfermedades de Trabajo que incorpora diferentes padecimientos que se habían venido presentando en el marco de los procesos productivos que se dan en el mundo y en nuestro País.

La anterior tabla contaba con 161 enfermedades, pero luego de su revisión se eliminaron 49 padecimientos que más bien eran síntomas, y se agregaron 73 nuevos padecimientos.

El grupo de enfermedad que registró mayor aumento fue el de cáncer de origen laboral, que pasó de 4 padecimientos a 23 de diferentes tipos; los males infecciosos y parasitarios también tuvieron aumento de 21 a 40.

Las enfermedades del sistema respiratorio fue el principal grupo que tuvo un descenso registrado, al pasar de 50 tipos de este padecimiento a 16.

Por primera ocasión, también, se incorporaron enfermedades de tipo psicosocial y ergonómico.

El funcionario de la STPS puntualizó que las intensas cargas de trabajo y las largas jornadas de actividad productiva, que implican gran esfuerzo mental y físico, son los principales factores que provocan el estrés laboral.

Dijo que esto se puede presentar en entornos organizacionales inadecuados, lo mismo en una oficina, fábrica o campo agrícola, y señaló que entre los factores de riesgo psicosocial se encuentra el estrés laboral y económico, y las adicciones al alcohol, tabaco o drogas.

En el caso de enfermedades derivadas de la exposición a factores de riesgo ergonómico están las músculo-esqueléticas, es decir, diferentes deformaciones por realizar una actividad productiva durante largos periodos en la misma posición, problemas que incluso algunas son de difícil atención.

Ignacio Rubí Salazar expuso que las enfermedades de los sistemas óseo y muscular se derivan del desarrollo de actividades productivas bajo esquemas diferentes a los que tradicionalmente se venían realizando, con la incorporación de maquinaria, equipo o herramientas que antes no se utilizaban, y puso como ejemplo el síndrome del túnel del carpo.

Esta neuropatía se presenta con más frecuencia en trabajadores que realizan trabajo intensivo con las manos, donde la fuerza de agarre repetida, la postura sostenida de la muñeca o repetida en extensión o flexión, puede aumentar el riesgo, y es causada en muchos casos por el empleo del “mouse” de la computadora.

El funcionario federal subrayó que las acciones de la STPS en materia de seguridad y salud en el trabajo buscan impulsar una cultura de la prevención, es decir, tratar de reducir el riesgo de que un empleado sufra un accidente o enfermedad laboral.

https://www.gob.mx/stps/prensa/consigna-nueva-tabla-de-enfermedades-del-trabajo-185-padecimientos

Enfermedades endógenas Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

156. Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales, tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.

157. Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radiotelegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarios, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etc.

158. Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etc.

159. Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.

160. Nistagmo de los mineros (minas de carbón).

161. Neurosis: Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades similares.

2.2.4 - Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se establece lo siguiente:

XVII. Factores de Riesgo Psicosocial: Aquéllos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado

XXII. Personal Ocupacionalmente Expuesto: Aquellos trabajadores que en ejercicio y con motivo de su ocupación están expuestos a Condiciones Inseguras o Peligrosas o a Contaminantes del Ambiente Laboral;

Artículo 43. Respecto de los Factores de Riesgo Psicosocial del Centro de Trabajo, los patrones deberán:

I. Identificar y analizar los puestos de trabajo con Riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral;

II. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, y valorarlos clínicamente;

III. Adoptar las medidas preventivas pertinentes para mitigar los Factores de Riesgo Psicosocial;

IV. Practicar exámenes o evaluaciones clínicas al Personal Ocupacionalmente Expuesto a Factores de Riesgo Psicosocial, según se requiera;

V. Informar a los trabajadores sobre las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los Factores de Riesgo Psicosocial, y

VI. Llevar los registros sobre las medidas preventivas adoptadas y los resultados de los exámenes o evaluaciones clínicas.

Son aspectos para considerar dentro de los Factores de Riesgo Psicosocial que derivan de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo: las Condiciones Peligrosas inherentes al mismo; cuando se realiza bajo Condiciones Inseguras; que demanda alta responsabilidad, o requiere de una intensa concentración y atención por períodos prolongados.

2.2.5 - Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua y sus Municipios.

(Anexo al periódico oficial sábado 21 de diciembre del 2013).

Artículo 17.- El personal con mando de las Instituciones Policiales tendrá las siguientes obligaciones:

I. Tomar en cuenta las aptitudes, estado de salud, proceder y cualidades de sus subordinados, con la finalidad de asignarlos adecuadamente a los servicios, tareas y comisiones en que habrán de participar;

II. Supervisar personalmente el desarrollo de los servicios, tareas y comisiones de sus subordinados, bajo su más estricta responsabilidad;

III. Comunicar las órdenes a sus subordinados definiendo los objetivos a alcanzar, así como los métodos para ello;

IV. Revisar y analizar cuidadosamente los informes, partes de novedades, documentos y demás datos que presenten, rindan o entreguen sus subordinados, antes de turnarlos al superior o a la instancia correspondiente;

V. Respetar el ejercicio del derecho de petición de sus subordinados, siempre que se haga por los conductos debidos;

VI. Dar ejemplo a sus subordinados con su conducta, actos, palabras, puntualidad, honestidad y justicia, inspirándoles confianza y respeto;

VII. Propiciar un ambiente de armonía y compañerismo en la Institución y en el personal a su cargo;

VIII. Preservar el principio de autoridad; y

IX. Las demás que establezca el presente Reglamento y demás disposiciones aplicables.

Artículo 47.- Las evaluaciones de control de confianza a los candidatos comprenderán:

I. Entrevista personal;

II. Examen médico;

III. Examen toxicológico y Certificado de Acreditación de Calidad ISO correspondiente;

IV. Examen psicológico y de personalidad;

V. Examen poligráfico;

VI. Examen del entorno socioeconómico;

VII. Examen de aptitud físico atlética;

VIII. Examen de conocimientos generales; y

IX. Los demás que determine la Comisión de conformidad con la Ley, el presente Reglamento y normatividad aplicable.

Las actividades del proceso de evaluación deberán ser aprobadas de forma secuencial por los candidatos, a fin de continuar con las mismas.

Artículo 49.- De conformidad con la Ley, el Centro Estatal elaborará y aplicará los cuestionarios y formatos conforme a los cuales se practicarán las evaluaciones.

Artículo 50.- Los cuestionarios que se apliquen en las evaluaciones se ajustarán a los principios, normas y protocolos de orden técnico aceptados por la ciencia en materia de psicología y demás disciplinas afines.

Se proporcionará a los evaluados las instrucciones para su llenado, las que invariablemente deberán presentarse en términos claros y sencillos, junto con el material de apoyo correspondiente.

2.2.6 - Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública
Última reforma P.O.E. 2013.09.28/ No.78

Artículo 46. Las unidades operativas de investigación de las instituciones, deberán estar certificadas por el Centro Estatal de Control de Confianza y realizarán las siguientes funciones:

VI. Dictar las medidas necesarias que estén a su alcance para que la víctima u ofendido reciba atención médica y psicológica de urgencia, y cuando lo estime necesario, en el

ámbito de sus atribuciones, tomará las medidas conducentes para que la atención se haga extensiva a otras personas; en el ejercicio de esta atribución deberá asentar constancia de sus actuaciones, mismas que se agregarán al registro de la actuación policial para cuando el Ministerio Público se lo requiera;

Artículo 57. El Centro Estatal de Control de Confianza, tendrá las siguientes facultades:

IV. Proponer los lineamientos para la aplicación de los exámenes médicos, físicos, toxicológicos, psicológicos, poligráficos y socioeconómicos.

2.2.7 - Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

DOF: 02/01/2009

Artículo 108.- Los Centros Nacional de Acreditación y Control de Confianza aplicarán las evaluaciones a que se refiere esta Ley, tanto en los procesos de selección de aspirantes, como en la evaluación para la permanencia, el desarrollo y la promoción de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública; para tal efecto, tendrán las siguientes facultades:

I. Aplicar los procedimientos de Evaluación y de Control de Confianza conforme a los criterios expedidos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación;

II. Proponer lineamientos para la verificación y control de Certificación de los Servidores Públicos;

III. Proponer los lineamientos para la aplicación de los exámenes médicos, toxicológicos, psicológicos, poligráficos, socioeconómicos y demás necesarios que se consideren de conformidad con la normatividad aplicable;

IV. Establecer un sistema de registro y control, que permita preservar la confidencialidad y resguardo de expedientes;

V. Verificar el cumplimiento de los perfiles médico, ético y de personalidad;

VI. Comprobar los niveles de escolaridad de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública;

VII. Aplicar el procedimiento de certificación de los Servidores Públicos, aprobado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación;

VIII. Expedir y actualizar los Certificados conforme a los formatos autorizados por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación;

IX. Informar a las autoridades competentes, sobre los resultados de las evaluaciones que practiquen;

X. Solicitar se efectúe el seguimiento individual de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública evaluados, en los que se identifiquen factores de riesgo que interfieran o pongan en riesgo el desempeño de sus funciones;

XI. Detectar áreas de oportunidad para establecer programas de prevención y atención que permitan solucionar la problemática identificada;

XII. Proporcionar a las Instituciones, la asesoría y apoyo técnico que requieran sobre información de su competencia;

XIII. Proporcionar a las autoridades competentes la información contenida en los expedientes de integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública y que se requieran en procesos administrativos o judiciales, con las reservas previstas en las leyes aplicables;

XIV. Elaborar los informes de resultados para la aceptación o rechazo de los aspirantes a ingresar a las Instituciones de Seguridad Pública, y

XV. Las demás que establezcan las disposiciones legales aplicables.

La Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios implementarán medidas de registro y seguimiento para quienes sean separados del servicio por no obtener el certificado referido en esta Ley.

2.2.8 - Ley Estatal de Salud

Artículo 3. En los términos de los artículos Tercero y Décimo Tercero, de la Ley General de Salud, y de esta Ley, corresponde al Estado, por conducto de la Secretaría de Salud:

A) En materia de salubridad general:

I. La atención médica, preferentemente en beneficio de grupos vulnerables.
II. La atención materno-infantil.
III. La salud visual.
IV. La salud auditiva.
V. La salud reproductiva.
VI. La salud mental.
VII. Las prácticas tradicionales para el cuidado de la salud.
VIII. La organización, coordinación y vigilancia del ejercicio de las actividades profesionales, técnicas y auxiliares para la salud.
IX. La promoción de la formación de recursos humanos para la salud.
X. La coordinación de la investigación para la salud y el control de ésta en los seres humanos.
XI. La información relativa a las condiciones, recursos y servicios de salud.

Artículo 78. La Secretaría, en materia de salud mental, atención terapéutica, prevención y atención a trastornos mentales, que incluye la conducta que derive en actos tentativos o consumados de suicidio, establecerá un programa con acciones de promoción, prevención, atención y rehabilitación, de conformidad con esta Ley y demás disposiciones aplicables.

Para los efectos de esta Ley, se entiende por salud mental el estado de bienestar que una persona experimenta como resultado de su buen funcionamiento en los aspectos

cognoscitivos, afectivos y conductuales y, en última instancia, el despliegue óptimo de sus potencialidades individuales para la convivencia, el trabajo y la recreación. La atención de los trastornos mentales y del comportamiento deberá brindarse con un enfoque comunitario, de reinserción psicosocial y con estricto respeto a los derechos humanos de los usuarios de estos servicios. [Artículo adicionado con un segundo y un tercer párrafo mediante].

CAPÍTULO 3

3.1 – RESULTADOS

3.1.1 – Contexto histórico

Durante la realización de la presente investigación se ha realizado un minucioso y cuidadoso estudio, mediante el cual intervinieron diferentes actores, dada la delicada situación de la información jurídica en el manejo de los datos duros, se ha mantenido la confidencialidad de los implicados en cada asunto, manejando únicamente el numero natural para dar a conocer la cifra de las incidencias con personal operativo de seguridad pública del municipio de chihuahua durante el ciclo octubre del 2013 a septiembre del 2016.

3.1.2 – Entrevista Unidad de Atención a la Violencia Intrafamiliar (UAVI)

La unidad de atención a la violencia intrafamiliar (UAVI), de la Dirección de Seguridad Púbica Municipal, atienden diariamente un promedio de dos personas víctimas de violencia, a quienes se les orienta y canaliza a diversas instituciones para dar seguimiento a su problema y vivan una vida libre de violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

Las UAVI están abiertas al público en las instalaciones de las comandancias Norte y Sur que se ubican respectivamente en Homero numeral 500 y Pacheco numeral 8800 en las colonias Revolución y Sector 3.

Es de suma importancia señalar que dentro de las modalidades de la violencia que se pueden afectar en condición del síndrome del quemado existe:

- Violencia en el ámbito laboral
- Violencia laboral y académica
- Violencia en la comunidad
- Violencia institucional
- Violencia feminicida

Se entrevistó a personal de UAVI que deseó mantener confidencial sus datos personales, indicando un aproximado de 95 carpetas de seguimiento de algún procedimiento a policías con expediente abierto por alguna situación de violencia familiar, entendiéndolo como tal, al "*Acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato, o mantengan o haya mantenido una relación de hecho*." Art. 7 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV).

Modalidades de violencia contra la mujer:

- Psicológica
- Física
- Patrimonial
- Económica
- Sexual

Violencia emocional o psicológica,

Es una forma de maltrato que se manifiesta con gritos, insultos, amenazas, prohibiciones, intimidación, indiferencia, ignorancia, abandono afectivo, celos patológicos, humillaciones, descalificaciones, chantajes, manipulación y coacción.

Con estas conductas el agresor pretende controlar al otro provocándole sentimientos de devaluación, inseguridad, minusvalía, dependencia, y baja autoestima. Esta forma de violencia es más difícil de detectar que la violencia física, pero puede llegar a ser muy perjudicial porque además de que es progresiva, en ocasiones logra causar daños irreversibles en la personalidad del agredido.

Violencia física

Implica el uso de la fuerza para dañar al otro con todo tipo de acciones como empujones, jaloneos, pellizcos, rasguños, golpes, bofetadas, patadas y aislamiento. El agresor puede utilizar su propio cuerpo o utilizar algún otro objeto, arma o sustancia para lograr sus propósitos.

Esta forma de maltrato ocurre con menor frecuencia que la violencia psicológica, pero es mucho más visible y notoria. El agresor, de manera intencional y recurrente busca controlar, sujetar, inmovilizar y causar daño en la integridad física de la persona.

Violencia económica o patrimonial

Como una forma de amedrentar, someter o de imponer la voluntad en el otro se usan los recursos económicos o los bienes personales.

Si el agresor es el jefe del hogar o el responsable del mantenimiento de la familia, le exigirá a la pareja todo tipo de explicaciones para "darle dinero", o bien le dará menos cantidad de la que se necesita. Puede suceder también, que aunque la familia necesite los recursos, le impedirá a su pareja que trabaje para que no tenga la posibilidad de tener autonomía económica y él continuar con el control sobre la familia.

Otra forma de violencia económica es cuando el agresor destruye los bienes personales del otro o dispone de los recursos económicos propios y de la persona que está siendo violentada, sólo para su propio beneficio (alcohol, amigos, etc.).

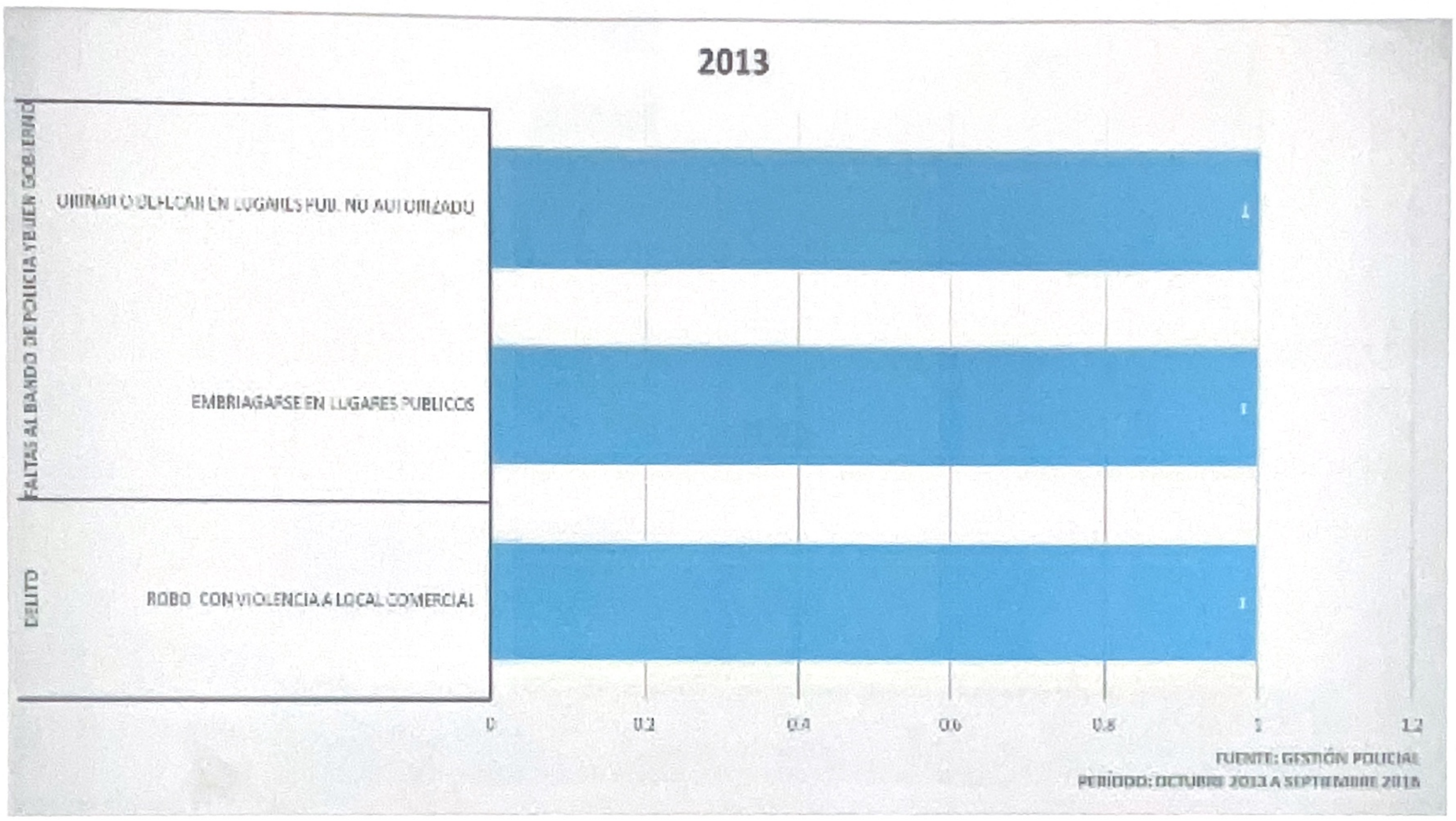
Violencia sexual, o abuso sexual

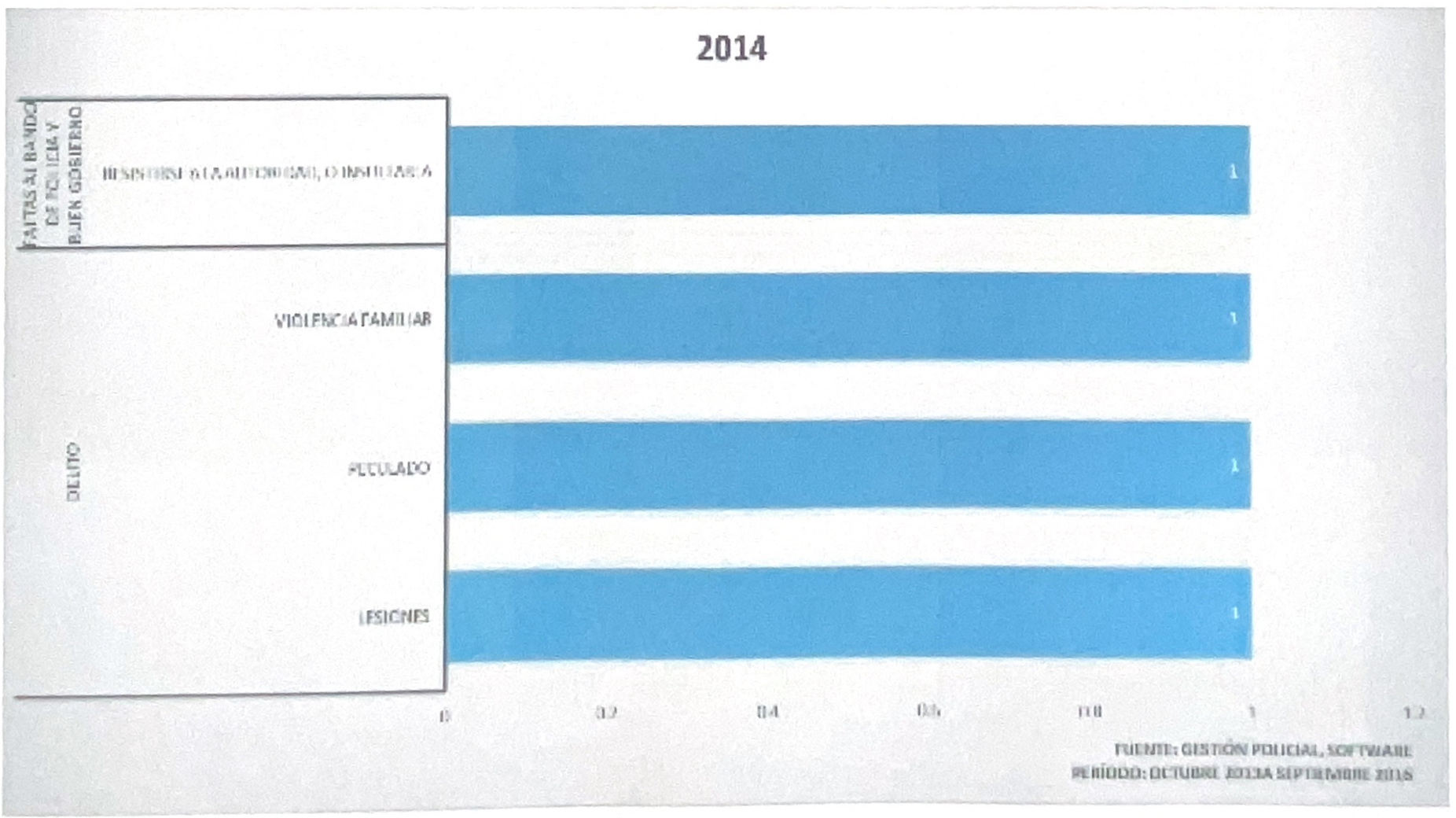
Se refiere en primera instancia a la violación, pero también incluye la burla, la humillación o el abandono afectivo hacia la sexualidad y las necesidades del otro. Además, está la celotipia y todo tipo de acciones, chantajes, manipulaciones o amenazas para lograr actos o prácticas sexuales no deseadas o que generen dolor.

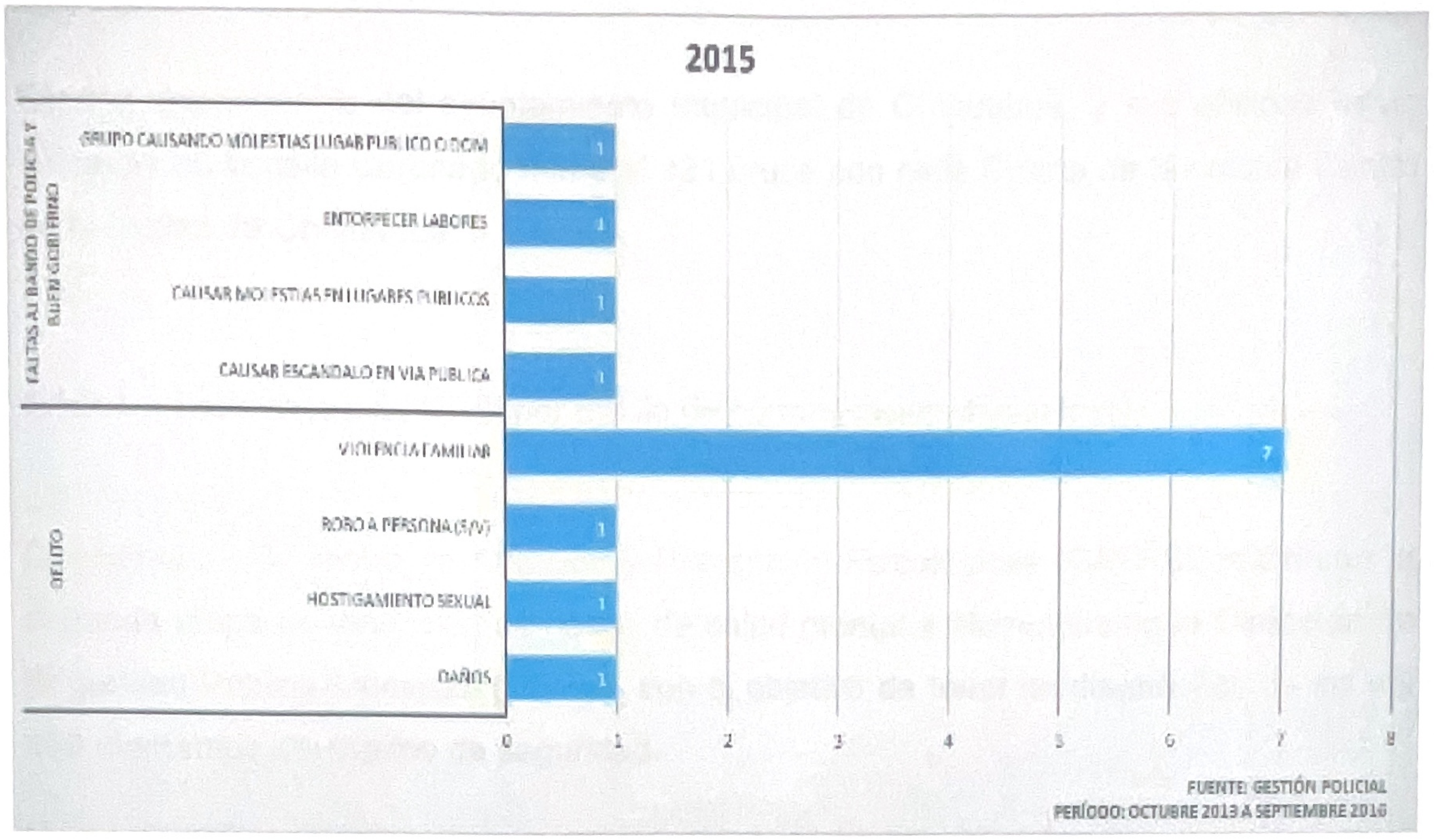
Las relaciones sexuales frente a terceros y la utilización de objetos sexuales sin el consentimiento de la persona también se consideran formas de abuso sexual, que al igual que las demás, buscan el control, la manipulación y el dominio del otro.

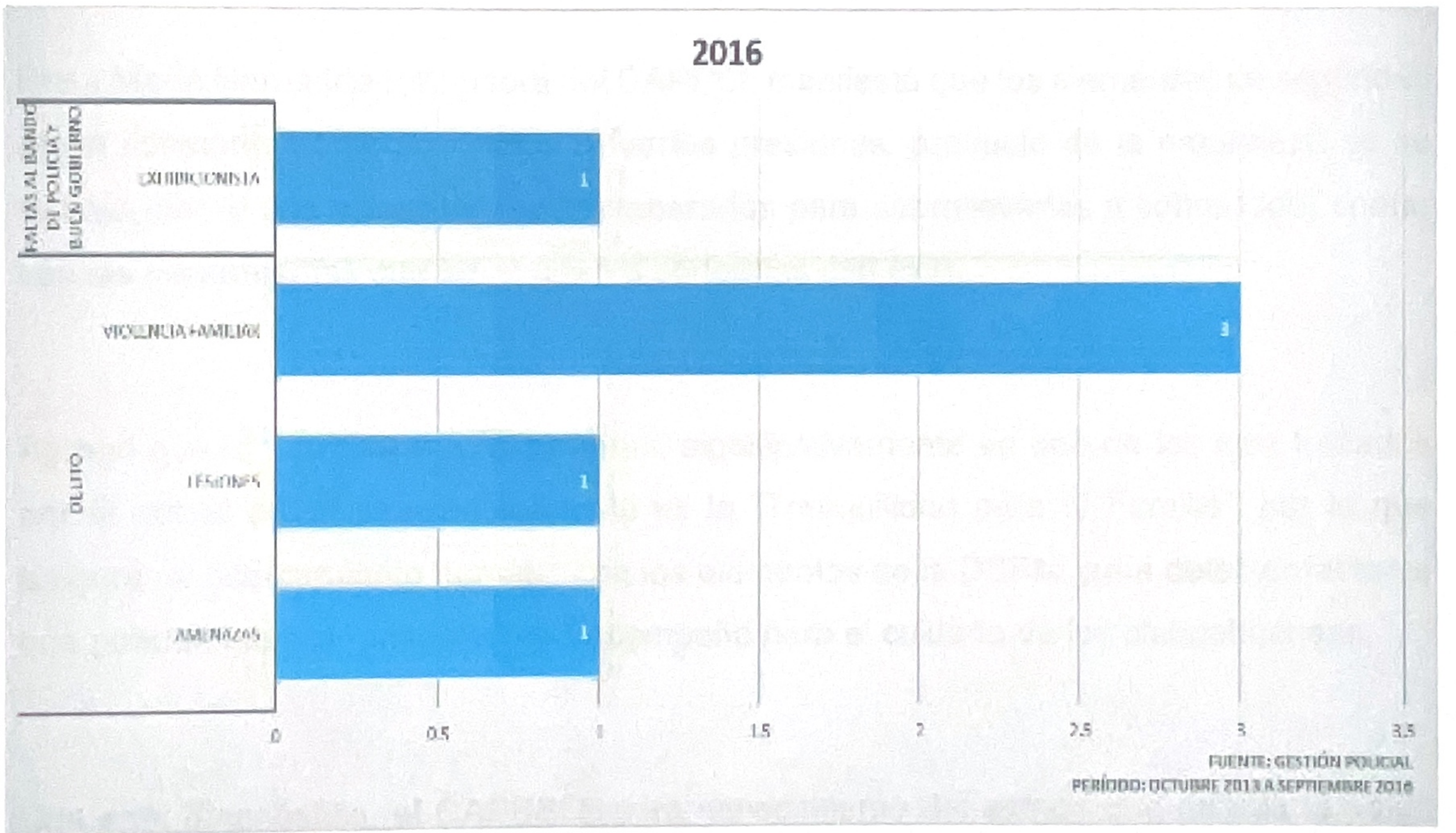
Recolectado de: http://www.violenciaenlafamilia.conapo.gob.mx/en/Violencia_Familiar/Violencia_emocional_fsica_sexual_y_econmica

En interesante observar en la gráfica anual consecutiva de las imágenes siguientes, respecto a los elementos de seguridad pública que tuvieron alguna detención por violaciones al reglamento de faltas al bando de policía y buen gobierno, como también de los que fueron imputados por algún delito






2015
FALTAS AL BANDO DE POLICIA Y BUEN GOBIERNO
GRUPO CAUSANDO MOLESTIAS LUGAR PUBLICO O DCOM
ENTORPECER LABORES
CAUSAR MOLESTIAS EN LUGARES PUBLICOS
CAUSAR ESCANDALO EN VIA PUBLICA
DELITO
VIOLENCIA FAMILIAR
ROBO A PERSONA (S/V)
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
DAÑOS
1
1
1
1
7
1
1
1
0
1
2
3
4
5
6
7
8
FUENTE: GESTIÓN POLICIAL
PERÍODO: OCTUBRE 2013 A SEPTIEMBRE 2016


2016
FALTAS AL BANDO DE POLICIA Y BUEN GOBIERNO
EXHIBICIONISTA
DELITO
VIOLENCIA FAMILIAR
LESIONES
AMENAZAS
1
3
1
1
0
0.5
1
1.5
2
2.5
3
3.5
FUENTE: GESTIÓN POLICIAL
PERÍODO: OCTUBRE 2013 A SEPTIEMBRE 2016

3.1.3 – Entrevista Centro de Atención y Prevención Psicológica (CAPPSI)

Es una dependencia del ayuntamiento municipal de Chihuahua, y sus oficinas están ubicadas en la calle Coronado numeral 421 cruce con calle Cuarta de la colonia Centro de la ciudad de Chihuahua.

3.1.3.1 – Entrevista a CAPPSI por medio de comunicación digital local.

Chihuahua. - El Centro de Atención y Prevención Psicológicas (CAPPSI) inició con la segunda etapa de detección de riesgo de salud mental a elementos de la Dirección de Seguridad Pública Municipal (DSPM), con el objetivo de tener un diagnóstico de los mil 400 elementos del cuerpo de seguridad.

Rosa María Hernández, directora del CAPPSI, manifestó que los elementos de seguridad están constantemente sometidos a fuertes presiones, producto de la naturaleza de su trabajo, por lo que necesitan estar preparados para sobrellevarlas y sobre todo, contar con las herramientas que les ayuden a sortearlas con éxito.

Agregó que el CAPPSI busca contribuir significativamente en uno de los ejes trazados por la actual administración, como lo es la "Tranquilidad para tu Familia", por lo que procura un acercamiento humano con los elementos de la DSPM, para detectar factores que puedan implicar riesgo en su desempeño para el cuidado de los chihuahuenses.

Con este diagnóstico, el CAPSSI tendrá conocimiento del estado que guarda la salud mental de los elementos de la DSPM y podrá brindarles la atención que requieran para contribuir en su desempeño.

Durante la mañana del lunes 23 de enero se tamizaron un total de 113 elementos de la corporación, 93 de ellos hombres y 20 de mujeres, continuando este martes y miércoles.

Cabe recordar que en el pasado mes de noviembre arrancó el tamizaje, con los primeros 400 elementos y que continúa esta semana, con la meta de llegar a todos los elementos de la DSPM.

Los cuestionarios son aplicados por los terapeutas con que cuenta el CAPSSI, como parte del compromiso que existe por los integrantes de esta dependencia municipal con la salud mental de las personas, en este caso, con quienes forman parte de la Dirección de Seguridad Pública Municipal.

http://laopcion.com.mx/noticia/165202

3.1.3.2 – Entrevista realizada por alumnos de Curso de Sustitución de Tesis de la Escuela Estatal De Policía al CAPPSI

El día 22 de febrero del 2017, acudimos a las instalaciones del CAPPSI ubicadas en la calle Coronado numeral 421 cruce con calle Cuarta de la colonia Centro de la ciudad de Chihuahua, en donde se sostuvo una entrevista con la Directora Licenciada Rosa María Hernández, misma que durante la sesión tuvo a bien proporcionarnos información respecto a la perspectiva que actualmente tiene bajo su liderazgo, además de responder varias preguntas dirigidas en torno a las intervenciones realizadas por el tamizaje que la institución ha estado realizando en la Dirección de Seguridad Pública Municipal.

En este momento del análisis en cuestión, basados en la cuantificación de la información que les es necesaria recabar por medio de un cuestionario que denominaremos Tamizaje, el CAPPSI determina el tipo de alerta que indica cierto perfil de elementos policiales.

Nos hacen saber además que hay una resistencia de parte de algunos elementos, conforme aumenta la jerarquía es mayor la resistencia en comparación de los elementos de menor jerarquía con quienes es mucho menor la resistencia. Indica observar que durante las intervenciones que se han hecho, la resistencia para identificar, para aceptar y para querer trabajar las cuestiones de estrés o cualquier otro factor, es una envestidura del perfil policial rudo y que por su grado jerárquico demanda proyectar firmeza y control de la situación, que contrasta con alguna situación emocional expuesta, donde denotan falta de control de sus emociones al pretender controlar situaciones fuertes declarando no necesitar ayuda a diferencia de los elementos de menor rango que ellos si aceptan y contribuyen a recibir el auxilio psicológico.

Como parte del plan municipal de desarrollo, el tutelar de la Dirección de Seguridad Pública Municipal, siguiendo la instrucción de la Alcaldía, se ha interesado en hacer el análisis de los niveles de estrés postraumático para dar el apoyo emocional a los elementos que han sufrido exposición prolongada a situaciones de estrés continuo.

El objetivo general es detectar el nivel de estrés, identificar los elementos con síndrome de Burnout, y proporcionarles las herramientas para manejar el síndrome de burnout.

Como parte de la aplicación de técnicas contra el síndrome de burnout, se usará el Centro de Integración Policial (CEDIPOL), como sede para realizar las pláticas informativas, concientizar a través de la naturalización de términos técnicos que mal manejados pudieran dar pie a estigmatizar a los elementos, y la actividad física, de tal manera que es más sencillo abordarlos en las técnicas de combate al síndrome de burnout.

Una de las características para disminución de estas anomalías es la actividad física, la alimentación saludable y la higiene del sueño.

La consigna recibida por CAPPSI, es “Cuidemos al Cuidador”.

3.1.3.3 – Acciones relevantes CAPPSI en CEDIPOL con elementos de seguridad pública municipal.

Con el objetivo de incrementar en el personal de la Dirección de Seguridad Pública Municipal las destrezas básicas para la identificación, manejo y potencialización de herramientas emocionales que favorezcan su desempeño en el ámbito laboral, personal y social, el Centro de Atención y Prevención Psicológicas (CAPPSI) inició el rol de talleres mensuales al personal de la dependencia de seguridad.

De manera mensual el CAPPSI brindará talleres de cuatro horas de duración, en los que los elementos de la DSPM realizan diversas actividades, algunas de ellas con fines recreativos, deportivos y reflexivos, entre otros, todos vinculados a los objetivos del taller.

La Lic. Rosa María Hernández Muñoz, directora del CAPPSI dio la bienvenida al primer grupo de 40 elementos de los mil 400 que se tiene contemplados para la integración de dichos talleres.

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=1410366130818 03&id=100015263956133

3.1.3.4 – Entrevista realizada por alumnos de Curso de Sustitución de Tesis de la Escuela Estatal De Policía a experto.

Se acudió a las instalaciones de la Comisión Estatal de Derechos Humanos el día 02 de marzo del 2017, mismas que se encuentran ubicadas en la avenida Francisco Zarco numeral 2427 de la colonia Zarco, en donde se impartió el curso "Estrategias de Autocuidado en el Personal de Salud", por el Psicólogo Eduardo Vargas Sandoval.

Eduardo Vargas Sandoval, es licenciado en Psicología por la Universidad de Guadalajara, Maestría en terapia familiar Sistémica, por la UNIVA, Master en PNL, por el Centro Mexicano de Programación Neurolingüística, Master en Terapia Breve Estratégica Evolucionada por BSST, en Arezzo, Italia, tiene un diplomado en Violencia Intrafamiliar por el DIF Jalisco, y un diplomado en Psiconeuroendocrinoinmunologia por el Instituto Mexicano de Inmunooncología. Tiene una certificación en Hipnosis Ericksoniana avalada por el Milton Erickson Foundation.

1.- De acuerdo a su conocimiento y pericia ¿qué puede compartirnos del síndrome de Burnout?

Quien paga los platos rotos en la falta de atención del burnout no es el que lo atiende (psicólogo), ni siquiera quien lo padece (paciente): es el usuario que recibe el servicio.

2.- ¿Cree usted que la deficiente atención institucional de este síndrome en los centros de trabajo o instituciones causa degradación en la salud física?

¡Totalmente! Hay diversos estudios que pueden citar resultados muy interesantes en este tema. Se ha comprobado que muchas enfermedades tienen su origen en la falta de atención a la salud mental del afectado. Esto deriva en lo que se conoce como enfermedades de inmunodepresión.

Mira, te lo explico de esta manera: La falta de cortisol, provoca enfermedades inmunodepresivas. Hay gente distresada, o sea, sin defensas y hay personas eustresada, es decir, con el sistema inmunológico trabajando al cien por ciento.

3.- ¿Qué características tienen estas personas distresadas?

Es muy fácil de detectarlas: Siempre tienen prisa por hacer cualquier cosa, es como si siempre anduvieran desesperados y su sentido de urgencia está vacío, en otras palabras, es como si su percepción de la realidad les gritara que van a llegar tarde a cualquier lado. Además, multiplican sus metas por encima de sus capacidades. Aunque podrían aplicarse meta por meta y tener éxito en cada una de ellas por separado, su noción del tiempo distorsionado les empalma compromisos y actividades de tal modo que se saturan todo el tiempo elevando su sensación de estrés y dándoles sentido de pérdida de control del tiempo porque sienten que nunca les alcanza para terminar tareas, razón por la cual la mayor parte del tiempo son personas irascibles u hostiles.

4.- Cómo profesional y experto en la salud mental, ¿usted piensa que el estrés en cualquier modalidad es insano para el ser humano?

No necesariamente. Te pongo un ejemplo que me conto un federal de caminos respecto a un accidente de carretera que le toco atender, donde una camioneta volcó y al quedar a un lado de la carretera sobre la terracería, pudo observar a corta distancia a una mujer madura de aproximadamente 55 años de edad de complexión obesa y baja de estatura levantar el vehículo para que pudieran salir sus nietos por debajo. Después de pasar el evento extraordinario y de brindarles atención médica, este mismo agente se acercó al vehículo volcado antes de que lo retiraran para probar su fuerza y el peso del vehículo, mismo que no logro levantar de igual modo que la señora antes mencionada. Obviamente ella tuvo un factor motivante (proteger a sus nietos pequeños) que detono la adrenalina en su interior, elevando su estrés agudamente hasta el punto de aumentar su capacidad física y su fuerza.

Ese es un ejemplo fuera de lo común, pero también en la vida normal hay personas que reaccionan mejor bajo el estrés agudo ya que potencia sus decisiones y sus capacidades.

5.- ¿Existe algún método que funcione efectivamente contra este tipo de situaciones que propician el síndrome de burnout?

No existe una fórmula mágica, porque al igual que en el caso de enfermedades crónico-degenerativas como la adicción por el alcohol o las drogas, se necesita concientizar a quien lo padece sobre su problema y como le afecta en sus círculos íntimos (Familiar,

social y laboral), e igualmente requiere fuerza de voluntad para superarlo con una guía adecuada, para posteriormente darle el mantenimiento de autocuidado a su salud mental.

3.1.3.5 – Entrevista realizada por alumnos de Curso de Sustitución de Tesis de la Escuela Estatal De Policía a experta

Se acudió el día 05 de marzo del 2017 a las instalaciones de Pensiones Civiles del Estado de Chihuahua que se ubica en la Prolongación Teófilo Borunda numeral 2900 de la colonia centro, para entrevistarse con la psicóloga Perla Guadalupe Gutiérrez Lozoya.

Perla Guadalupe Gutiérrez Lozoya es Master en psicoterapia breve por el Instituto Agustín Palacios Escudero, Campus Chihuahua (IAPE) licenciada en psicologia por el Claustro Universitario de Chihuahua.

1.- ¿Cuáles son los casos mas frecuentes de enfermedades somaticas por estrés laboral?

Algunas de ellas pueden ser: Colitis, gastritis dolor de cabeza taquicardia al igual que al nivel psicologico se tratan como ansiedad o depresion.

2.-¿Un aproximado del presupuesto general de Penciones Civiles del Estado, que se encuentre destinado a las mejoras y capacitacion del personal para atender los trastornos clinicos que maneja la institucion por año?

No se cuenta con una cifra exacta pero una persona que asista con estrés laboral aproximadamente con 10 o mas sesiones se puede dar de alta. Proporcionandole ciertos modelos terapeuticos adecuados, depende mucho de la persona y su situacion que se encuentre en esos momentos salvo necesite de algun tipo de medicamento ya que generaria un costo mas elevado para su recuperacion. Ya que primeramente acuden al medico para tratarse las enfermedades somaticas y posteriormente al psiquiatra, en caso de empeorar la situacion con un cuadro de anciedad.

3.-¿Cuáles son los niveles de puesto mas predispuesos a sufrir estrés laboral?

Cualquier puesto que exigan en tiempo y forma o esten mas presionados por el tiempo. Al igual influlle mucho que se tenga un lider autoritario esto ayuda mas al estrés laboral ya que no se cuenta con un ambiente de trabajo favorable.

4.-¿Qué herramientas puede el área de psicologia de Penciones Civiles del Estado proporcionar a sus derechos-habientes en el tema de salud mental?

Principalmente que la persona las descubran y el psicologo solo le da un acompañamiento, y en ocaciones se dan platicas sobre el tema de estrés laboral.

3.1.3.6 – Entrevista realizada por alumnos de Curso de Sustitución de Tesis de la Escuela Estatal De Policía a experta

El dia 05 de marzo del 2017 se acudió al consultorio de la Psicologa Cecilia Campos Calderon, mismo que se ubica en la avenida Mirador numeral 4503 altos, de la colonia Mirador.

Cecilia Campos Calderón es Licenciada en psicología por la Universisdad Estudios Superiores de Chihuahua Carl Rogers, tanatologa certificada por CEFIC Ciudad Juarez perito en psicologia activo por la Sub-Procuraduria de Asistencia Juridica y Social Distrito Morelos.

1.- ¿Qué es el síndrome de burnout?

Es un estado anímico que se adhiere a las personas que manejan o están dentro de un campo laboral, familiar, sentimental y social de estrés en niveles significativos los cuales ya afectan e impiden que esa persona en específico pueda desenvolverse de manera natural y positiva en la sociedad.

2.- ¿Quiénes son más propensos a sufrir el síndrome de burnout?

Todas las personas en general sin embargo aquellas que cuentan con trabajos de alto riesgo o que viven dentro de una familia disfuncional y cuenten con baja tolerancia, y que no tengan la capacidad o las herramientas necesarias para canalizarlo de manera efectiva tienden a ser las más propensas.

3.- ¿Es posible erradicar el síndrome de burnout, y cómo?

Si es posible con la guía y disponibilidad adecuada tomando en cuenta el ambiente general del individuo, antecedentes familiares, problemas fisiológicos que este presentado, así como las actividades que pueda realizar, detectando los recursos que cuente el sujeto en cuanto al entendimiento del síndrome antes mencionado toda vez que se requiere de un trabajo en conjunto para mejorar su calidad de vida.

CONCLUSIONES

Determinados estudios informan de la relación existente entre el trabajo policial y la presencia del binomio estrés-enfermedad, por la naturaleza propia de su trabajo. (García Albuerne, M. Y., & Albacete Carreño, A. (2013). Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los policías locales. EduPsykhé. Revista de psicología y Educación Vol. 12, No. 2, , 111-128.).

Se realizó un muestreo con dos turnos completos de elementos policiales de un distrito teniendo en consideración los siguientes criterios:

Criterios de selección:

a) Personal operativo en activo con responsabilidad en un determinado distrito del municipio de chihuahua.

Criterios de exclusión:

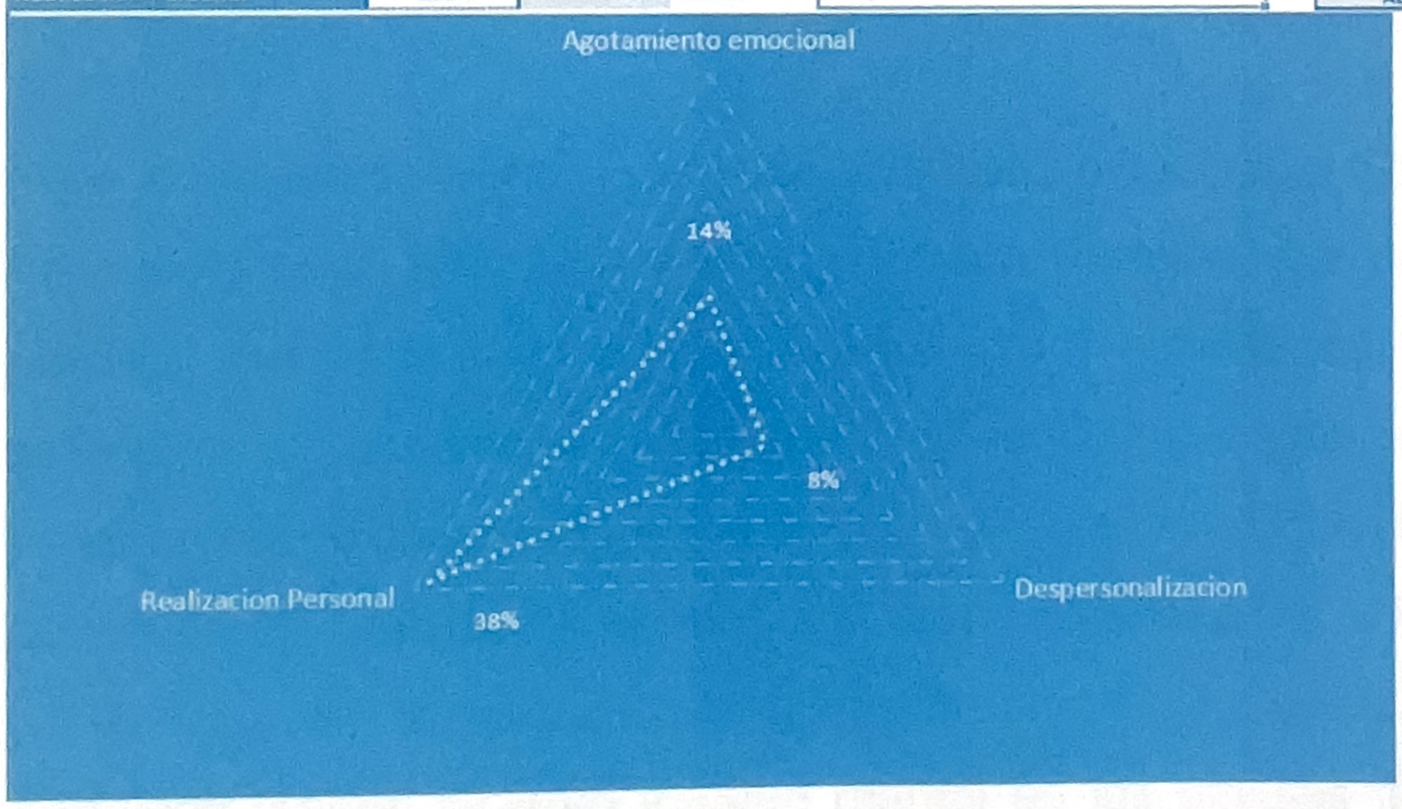
a) Personal dirigido al área de seguridad publica en proceso de formación académica.
b) Personal operativo que diligenciaron de manera errónea e incompleta el cuestionario.
c) Elementos operativos en periodo de vacaciones o periodo de licencia.
d) Aquellos que rehusaron participar en el estudio.

En la siguiente gráfica, se muestra dos turnos distintos del distrito policial Villa, los cuales han respondido el test denominado MBI (Maslach Burnout Inventory) diligentemente, dando los siguientes resultados.

Agotamiento emocional	694	14% BAJO
Despersonalizacion	375	8% MEDIO
Realizacion Personal	1894	38% MEDIO

Conclusión: El personal se encuentra satisfecho con su profesion, sin embargo agotado por las extenuantes jornadas de trabajo. Señal de alerta en Despersonalizacion para atender medidas preventivas

NIVEL/SUBESCALA	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACION	REALIZACION PERSONAL
BAJO	< 19	< 6	< 31
MEDIO	19-26	06-09	31-38
ALTO	> 27	> 10	> 39



Agotamiento emocional:
Nueve items. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por demandas del trabajo

Despersonalizacion:
Cinco items. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Realizacion personal:
Ocho items. Valora sentimientos de autoeficacia y realizacion personal en el trabajo.

Entre menor puntuacion, mas afectado el sujeto de estudio. Graficamente, entre mas cerca del centro indica mayor afectacion del sujeto. Dos de tres categorias bajas, indica quemamiento.

Como se indica en la apreciación, el personal en cuestión ha tenido un mayor decremento en la escala del agotamiento emocional que casi se encuadra en el punto más alto por

un nivel solamente, lo cual manifiesta una sensación de estar agotado por el contacto continuo con otras personas que le demandan una entrega alta de su servicio a través del maltrato y una exigencia desmedida sin señales satisfactorias de cumplimiento por lo que la cuestión del horario de su jornada de doce horas continuas de trabajo pasa a segundo término tomando en consideración la exposición continua a este tipo de exigencias que le manifiestan emocionalmente mucha frustración y rechazo hacia ciertas personas específicas.

En la perspectiva de la despersonalización, se observa que está en un punto medio que debemos de interpretar como señal de alerta pues se corre el riesgo de descuidar esta señal y que el elemento policial termine por "cosificar" al ciudadano o a los mismos elementos de seguridad pública municipal, esto debido a algún mecanismo de defensa en el que al verse forzado a enrolarse tratando continuamente con quienes le provocan rechazo, sistematiza su servicio y casi nulifica su sensibilización durante el desarrollo del mismo por la misma razón de tratar de seguir siendo efectivo en su trabajo.

Por último, en cuanto la realización personal hay una confianza generada por la estabilidad laboral de un ingreso fijo y un sentido de pertenencia por la corporación no así por la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional, lo cual le genera reservada expectativa de una visión a mediano o largo plazo.

Para los autores Hyemin, Valencia, rodríguez, Preciado y Soltero (2013), las emociones del policía están afectadas por muy diversos factores. Las condiciones de trabajo de los policías, que es el lugar donde desarrollan sus actividades. Además de las condiciones salariales, así como la jornada laboral las condiciones ambientales que prevalecen, pues no es lo mismo desarrollar el trabajo policial en condiciones climatológicas benévolas que adversas, ejemplo de ello en casos de extremo calor o frio. (Hyemin, J., Valencia Abundiz, S., Rodríguez Rodríguez, C., Preciado Serano, L., & Soltero Avelar, R. (Ene- Jun 2013). Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara. Waxapa, 1 (8).)

En la investigación realizada en Colombia por Pazmiño en 2015, se tocó el tema del suicidio en policías y el objetivo principal fue identificar cuáles son los principales factores de riesgo que inciden la ideación e intento suicida en los policías. Los factores analizados fueron: demográficos, psiquiátricos, médicos, sociales y familiares. Concluyéndose que el principal factor de riesgo que influye en el intento e ideación de suicidio en miembros policiales es el Factor Familiar en el cual se dan diversos elementos tales como: tristeza y desaliento, pérdida percibida de control, tensión, ansiedad, baja autoestima, incapacidad para sentir, pensamiento suicida, propósito de suicidio, deseo de morir, falta de razones para vivir, acciones suicidas. (Pazmiño Pazmiño, L. E. (2015). Tesis: Cuáles son los principales factores de riesgo que inciden en la ideación e intento suicida en los policías pertenecientes al Distrito Eloy Alfaro. Quito: universidad central del ecuador. Facultad de ciencias psicológicas. Carrera de psicología clínica.).

Existen muchas estrategias de afrontamiento posibles que puede manejar una persona, tales como:

- Confrontación: son los intentos de solucionar la situación mediante acciones directas, agresivas o arriesgadas.
- Distanciamiento: intentos de alejarse del problema, no pensar en él o evitar que le afecte.
- Autocontrol: esfuerzos para controlar los propios sentimientos y respuestas emocionales propias.
- Búsqueda de apoyo social: acudir a otras personas para buscar ayuda, información o también comprensión y apoyo emocional.
- Aceptación de la responsabilidad: reconocer el papel que se ha tenido en el origen o mantenimiento del problema.
- Huida- evitación de la situación de estrés.
- Planificación: pensar y desarrollar estrategias para solucionar el problema.
- Reevaluación positiva: percibir los aspectos positivos posibles que tenga o haya tenido la situación estresante.

- Se puede considerar tomar como indicadores los mecanismos de defensa que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo ante la existencia del desequilibrio entre las exigencias laborales y los recursos del entorno o personales del trabajador, se presentan una serie de reacciones, que según la OMS pueden incluir las siguientes respuestas: (Chávez, 2014)
- Fisiológicas: aumento del ritmo cardíaco o de la presión arterial, aumento de la tensión muscular, sudoración, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del estrés, tales como la adrenalina y el cortisol.
- Emocionales: miedo, irritabilidad, humor depresivo, ansiedad, enojo y motivación disminuida.
- Cognitivas: reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria, pensamiento menos efectivo, reducción en la capacidad de solución de problemas y en la capacidad de aprendizaje.
- Conductuales: disminución de la productividad, aumento en el consumo del cigarrillo, drogas y/o alcohol, agresividad, conductas impulsivas, cometer errores y reportarse enfermo.

En el sector privado existen condiciones laborales más benévolas respecto a los trabajadores, sin embargo, aún es muy escasa la información científica que delimita la acción legislada con el objetivo de favorecer las condiciones de prevención psicológica mental.

En el caso específico de las fuerzas de Seguridad Pública de nuestro municipio de Chihuahua, hemos podido observar una nula observancia legislativa a favor de mejorar las condiciones de salud mental o psicológica de los elementos policiales, sin embargo, que se realizan exámenes para determinar si son o no aptos para el desempeño de la función policial. En este punto, resulta contradictorio que prevalezca una condicionante laboral siendo muy marcada la ausencia de una tutela psicológica para contrarrestar los trastornos psicológicos producidos por la exposición continua o prolongada de situaciones de estrés, aun sin embargo es loable la atención que en la presente administración municipal 2016-2018 ha realizado sobre nuestra corporación.

Tomados de esta directiva, nuestra labor de investigación presupone uno de varios esfuerzos hacia un mismo punto, que es el del bienestar psico-social de cada policía municipal, y sostiene que la ausencia de una o varias observaciones a favor de la salud mental de los elementos de la fuerza pública dentro de cada legislación local o federal, así como en reglamentos marca la urgente necesidad de objetivar y priorizar investigaciones jurídicas sustentadas para favorecer la salud integral de los mencionados elementos, ya que muchas enfermedades como hemos visto son de origen somático, lo cual se traduce en mayor gasto clínico, sin mencionar que las ausencias laborales justificadas con incapacidad medica no reemplazan al policía en el supuesto de la vacante, sino que condiciona desfavorablemente al personal activo y en funciones que suple al incapacitado. Así pues, es conveniente instrumentar y capacitar a la Dirección de Seguridad Pública Municipal (DSPM) en una política pública sobre la Prevención, Detección y Manejo Institucional del Síndrome de Burnout para fomentar la cultura de Higiene Mental Laboral dentro de la corporación.

Conclusiones respecto a las hipótesis anteriormente formuladas:

- Varios de los factores principales de estrés en los agentes policiacos en activo, son el alto riesgo que corren al momento de estar laborando que contrasta con el nulo asesoramiento emocional o psicológico, por lo tanto es importante se brinde mayor capacitación y equipamiento que pueda crear en cada elemento operativo la correcta estabilidad emocional, así como también un salario justo al riesgo asumido por la profesión y digno para tener una seguridad en cuanto a cubrir las necesidades propias y familiares, de esta manera el agente policial puede brindar seguridad en su núcleo familiar, lo cual disminuirá sus preocupaciones externas a su trabajo y por ende menor nivel de estrés o disminuir de modo significativo los factores detonantes y motivantes del síndrome de Burnout.
- Con acciones preventivas que den inicio a la detección temprana a el grupo de agentes policiacos que ya manifestaron niveles bajos o moderados de estrés emocional en su patron de conducta, puede llegar a prevenir a traves de la educacion formativa institucional, la manera correcta de canalizar y equilibrar sus

áreas, naturalizando los tecnicismos que pueden provocar morbo negativo que desaliente a los elementos a tratar su salud mental, antes bien, mejorar su apreciación personal al tema así como su predisposición al seguimiento de su conflicto.

- Dice la premisa "La prepotencia es el peor disfraz de la ignorancia". De esta premisa, extraemos la perspectiva de que la solución del conflicto en cuestión es más simple de acatar aceptando la realidad del conflicto, pero a mayor negación, más complicado y obtuso es la visualización del problema que al negar la existencia del mismo, complica su realidad de beneficio en mejoría de salud bio-psico-social como el de sus círculos familiares, sociales y laborales.
- Es a través del nivel de insatisfacción y realización personal que el individuo sufre el proceso de despersonalización gradualmente. Este proceso de desgaste particularmente moral crea una serie de anillos de influencia que afectan gradualmente diversas áreas de su vida, como son en este caso la laboral, la social, y sobre todo la familiar. Es la familia quien sufre de primer mano esta transformación del individuo (el elemento policial), quien por reserva y secrecía busca no implicar a ningún integrante de su familia en las experiencias diarias que sobrevive, sin darse cuenta de que en realidad desgarra sus relaciones intrafamiliares por la continua resistencia al apego emocional que su parentela precisa de él mismo. La dispersión de un núcleo familiar se inicia con este patrón de conducta reservado e irascible, al mismo tiempo que busca descargar emociones negativas fuera de su hogar, a la misma vez que trata de compensar su falta de realización por actividades o relaciones que le brindan satisfacción o realización a nivel personal, buscando fuera de su casa el hábitat que le conforte provocando finalmente un total desapego y la creación de uno nuevo, siendo altamente propenso a continuar invariablemente con este ciclo.
- Basandonos en las herramientas existentes en cuanto a baterias psicometricas se refiere y utlizandolas de manera apropiada puede llegar a prevenirse el estrés a nivel laboral, entre dichas pruebas se encuentran las siguientes:
  a) Maslach.
  b) La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
  c) Organización Mundial de la Salud (OMS)

d) Cuestionario de problemas psicomaticos (CPP).
e) Escala general de satisfaccion (EGS)
f) Inventario de Ansiedad de Beck (IAB).
g) Inventario de Deprecion Rasgo – Estado (IDERE).
h) Inventario de Ansiedad Rasgo – Estado (SPIELBERG).
i) Escala de Ansiedad de Cattell (EAC).
j) Auto escala de depresion de Zung y Conde (AEDEZC).
k) Inventario de Depresion de Beck (IDB).
l) Escala de afrontamiento de Lazarus (EAL).
m) Vulnerabilidad al Estrés (VES).
n) Cuestionario Breve de Burnout (C.B.B).
o) Inventario para la evaluacion del estrés laboral "Burnout".
p) Dibujo de figura Humana de Machover (DFHM).
q) Dibujo de la casa , arbol, persona (siglas en ingles: H home T tree P people.).
r) Test de frustracion de Rosenweig (TFR).

- Es notorio que la convivencia del elemento con su núcleo familiar fomenta su estabilidad, por ende, se proyecta en su área laboral, por lo tanto, la implementación de actividades recreativas donde se encuentren involucrados aumenta una motivación por lo tanto mayor productividad, dichas actividades deben ser dirigidas a que la familia tenga la oportunidad de conocer las acciones que realizan sus padres policías y a que practiquen disciplinas que los entretengan y eduquen.

Una importante y muy valiosa aportación de parte del empresariado local, se ha preocupado por lo anteriormente expuesto, de tal modo que se creó un fondo fiduciario que administra el Centro de Desarrollo Integral para Policías (CEDIPOL) que se ubica en la avenida Imperio cruce con avenida Paseos del Real, de la colonia Villas del Rey en la ciudad de Chihuahua, Chih.

Dentro de este centro deportivo familiar, los policías y sus familias tienen la oportunidad de realizar desde manualidades, ejercicios, natación, ofreciendo en su oferta de servicios principios de seguridad preventiva, todo esto para lograr una

empatía y comprensión de las familias de los policías de la labor que estos realizan.

- Si al detectar en su elemento activo niveles de estrés o sindrome del Burnout cuando la problemática se ha agudizado, dichos niveles radican principalmente en el área sentimental y esto disminuye su desenvolvimiento laboral, sería conveniente el desarrollo de programas o estrategias diseñadas específicamente a su relación de pareja, incluyendo al conyugue o incluso preferentemente a la familia en su totalidad, estas estrategias pueden formularse a través de cursos, platicas, hasta llegar a la psicoterapia de ser necesario.
- La psicoterapia breve intensiva y de urgencia (PBIU). Consiste en comprender todo, por lo tanto se centra en el conflicto y en los objetivos planteados previamente, es decir el elemento policial debe comenzar por comprender sus síntomas, su dinámica familiar, su ambiente laboral, a como el estrés puede afectar o está afectando todas sus aéreas, en esta terapia se tratan estados agudos ya existente que se pueden detener antes de convertirse en estados más graves y crónicos, así como también la psicoterapia breve se puede utilizar para persivir los conflictos por adelantado, es decir en forma preventiva.
- La terapia breve se llevara a cabo:
  a) 5 o 6 sesiones de 45 a 50 min. Llevandolado a cabo 1 sesión por semana.
  b) Una sesion de seguimiento al mes.
  c) Ariamnesis completa.
  d) Valoracion psicodinamica y estructural.
  e) Plan para las áreas de intervencion.
  f) Plan de secuencia de áreas de intervencion.
  g) Plan de secuencia de áreas y metodos de investigacion.
  h) Decision de si aplicara la terapia individual o si se combinara con sesiones familiares o conjuntas.
  i) Consideraciones de condiciones facilitadoras como farmacos u hospitalizacion breve.

Leyes consultadas

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública

Ley Estatal de Salud

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua y sus Municipios

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arce Navarro, M. G. (2008). La profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. Revista Educación , 32 (1), 27-44.

Cantú Rivera, E. J. (2015). El estrés laboral y el personal policial:Una invitación para la investigación en México. Revista Virtual Ciudadanos + Policías .

Carayon, P., Smith, M. J., & Haims, M. C. (1999). Trabajo Organizacional, estres laboral y desordenes musculoesqueleticos relacionados con el trabajo. Human Factors Vol. 41 , 644-663.

Casenave, D. P. (2009). EXIGENCIA Y CARGA EMOCIONAL DEL TRABAJO POLICIAL: LA INTERVENCIÓN POLICIAL ANTE CATÁSTROFES Y EMERGENCIAS MASIVAS. Psicopatología Clínica Legal y Forense, Vol. 9 , 171-196.

Chavez, F. I. (2014). Tesis: Emociones y estrategias de afrontamiento en policías de la provincia de Buenos Aires. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.

Cooper, C., Cooper, R., & Eaker, L. (1988). Viviendo con estres. Londres: Penguin Books.

de Puelles Casenave, C. (2009,). Exigencia y carga emocional del trabajo Policial: la intervención policial ante Catástrofes y emergencias masivas. Psicopatología Clínica Legal y Forense , 9, 171-196.

García Albuerne, M. Y., & Albacete Carreño, A. (2013). Riesgo de estrés psicosocia y estrés laboral percibido en los policías locales. EduPsykhé. Revista de psicología y Educación Vol. 12, No. 2, , 111-128.

García Castro, T. (s.f.). Jornada técnica sobre EL ESTRÉS POLICIAL: Causas, Prevención y Manejo. Recuperado el Noviembre de 2016, de http://www.ipagirona.org/docs/PDF/JornadaESTRES.pdf

Hyemin, J., Valencia Abundiz, S., Rodríguez Rodríguez, C., Preciado Serano, L., & Soltero Avelar, R. (Ene- Jun 2013). Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara. Waxapa , 1 (8).

INEGI (http://www.m-x.com.mx/2016-07-25/guerrero-estado-de-mexico-y-chihuahua-los-estados-con-mas-asesinatos-en-2015-inegi/).

Kahn, R., & Byosiere, P. (1992). Estres en Organizaciones. Handbook of Industrial & Organizacional Psychology , 571-650.

Ledezma Molina, A. (2010). Tesis: Impacto del estrés en el desempeño laboral del personal operativo de la Secretaria de Seguridad Pública. Santiago de Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro. Facultad de COntaduría y Administración.

Morales-Manrique, C. C., & Valderrama-Zurián, J. C. (2012). Calidad de vida en policías: avances y propuestas. Papeles del Psicólogo , 33 (1), 60-67.

Ortiz, A. (2001). El impacto de las emociones en la salud laboral. Revista Jurídica de LexJuris , Volumen 4 verano (2).

Pazmiño Pazmiño, L. E. (2015). Tesis: Cuáles son los principales factores de riesgo que inciden en la ideación e intento suicida en los policías pertenecientes al Distrito Eloy

Alfaro. Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS. CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA.

(Rodríguez-Marín, 1995; Gil-Monte y Peiró, 1997).
(http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf)
trabajo (Gil-Monte & Peiró, 2000).

Ravelo, M., García García, L. A., & Velázquez Dorta, A. (2008). Ránking de Estresores en la Policía Local de Canarias. Anuario de Psicología Jurídica , 18, 73-79.

Sanchez Milla, J., Sanz Bou, M., Apellaniz Gonzalez, A., & Pascual Izaola, A. (2001). Policia y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública Vol. 1 - Nº 4 , 21-25.

Sánchez, Sanz, Apellaniz & Pascual, 2001). Además de los ya mencionados estarán la imagen y credibilidad de la institución, la cual, contiene un aspecto común a otras organizaciones en relación con la ciudadanía (Torres, Sebastián, Ibarretxe & Zumalabe, 2002).

Sánchez Milla, J., Sanz Bou, M., Apellaniz Gonzalez, A., & Pascual Izaola, A. (2001). Policia y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública Vol. 1 - Nº 4, 21-25.

Torres Álvarez, E., San Sebastián, X., Ibarretxe, R., & Zumalabe, J. M. (2002.). Autopercepción de estrés laboral y distrés: un estudio empírico. Psicothema , 14 (2), 215-220.

(Maslash y Jackson, 1981).

https://www.gob.mx/stps/prensa/consigna-nueva-tabla-de-enfermedades-del-trabajo-185-padecimientos

wikipedia. (s.f.). wikipedia. Recuperado el 14 de 12 de 2016, de https://es.wikipedia.org/wiki/Chihuahua

http://www.violenciaenlafamilia.conapo.gob.mx/en/Violencia_Familiar/Violencia_emocional_fsica_sexual_y_econmica

http://laopcion.com.mx/noticia/165202

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=1410366130818 03&id=100015263956133

ANEXO 1

Nombre_____sexo_____fecha_____

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados: 0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA. 6= TODOS LOS DÍAS

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento muy cansado	
3	Cuando me levanto por la mañana y me presento a mi turno me siento cansado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a la ciudadanía	
5	Siento que estoy tratando a algunos personas como si fueran cosas y objetos	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas que tengo que atender	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que atiendo durante mi turno	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas que atiendo durante el turno	
18	Me siento estimado después de dar un plus a las personas que atendió	
19	Creo que consigo muchas cosas gratas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que la ciudadanía me culpan de alguno de sus problemas	

CHIHUAHUA
Juntos, una mejor ciudad
GOBIERNO MUNICIPAL 2016-2018

Anexo 2 – Carta de consentimiento –

Carta de consentimiento

Propósito

El propósito de este documento es obtener su consentimiento para poder grabar la entrevista dirigida a la persona suscrita en la parte inferior de este documento el día de hoy.

Deseamos grabar la sesión para analizar a profundidad la información que conseguiremos este día.

La cinta será utilizada única y exclusivamente para el análisis y desarrollo del proyecto de tesis **"Prevención, Detección y Manejo Institucional del Síndrome de Burnout"** realizado íntegramente dentro de la Escuela Estatal de Policía, por alumnos que han concluido su plan de estudios profesional de la **Licenciatura en Criminología y Política Criminal.**

La información revelada en las grabaciones no será difundida o utilizada para algún otro propósito.

Si usted está conforme con lo anteriormente dicho, firme por favor donde se le indica.

Consentimiento

Yo, el interesado, doy permiso por este medio para que la sesión que hoy sea grabada sirva para los propósitos mencionados arriba.

Nombre: Rosa María Hernández Muñoz.

Fecha: 22 Feb /2017.

Firma:

CAPPSI
Centro de Atención y Prevención Psicológicas

CHIHUAHUA

CAPPSI

Entrevista dirigida a:

Nombre: Lic Rosa María Hernandez Muñoz

Puesto: Directora (CAPPSI)

Profesión: Psicologa

1. Explique por favor ¿qué es el **síndrome del Quemado?**
2. ¿**A quièn afecta** de modo directo e indirecto?
3. ¿Qué **métodos existen para la prevención** del Síndrome del Quemado?
4. ¿Qué atención se tiene **desde la perspectiva de la sociedad civil** en términos de la **Ley federal del Trabajo** para proteger a los profesionistas o empleados que la sufren?
5. Desde esta misma perspectiva, **¿Qué significa en seguridad social la prevención de este síndrome**?
6. ¿Qué tipo de **prevención** observa usted que existe actualmente **en las instituciones de seguridad pública**, específicamente en nuestro municipio?
7. Abordando el tema institucional de la **Dirección de Seguridad Pública Municipal**, en qué situación se encuentra actualmente respecto a este síndrome?
8. En recientes fechas se realizó un **Tamizaje** a los elementos de DSPM, **¿Cuál es la finalidad que se persigue con el diagnóstico** y cuál es el **seguimiento que le corresponde al diagnóstico individual e institucional?**
9. ¿Cómo se debe prevenir, manejar y controlar el síndrome del quemado?
10. ¿Institucionalmente, como debería de tratarse este tema en la **Dirección De Seguridad Pública Municipal?**

Anexo 4 – Entrevista a Experto

Mtro. Eduardo Vargas Sandoval

Eduardo Vargas Sandoval, es Licenciado en Psicología por la Universidad de Guadalajara. Maestría en Terapia Familiar Sistémica, por la UNIVA. Master en PNL, por el Centro Mexicano de Programación Neurolingüística. Master en Terapia Breve Estratégica Evolucionada por BSST, en Arezzo, Italia. Tiene un diplomado en Violencia Intrafamiliar por el DIF Jalisco, y un diplomado en Psiconeuroendocrinoinmunología por el Instituto Mexicano de Inmunooncología. Tiene una certificación en Hipnosis Ericksoniana avalada por el Milton Erickson Foundation.

Carta de consentimiento

Propósito

El propósito de este documento es obtener su consentimiento para poder grabar la entrevista dirigida a la persona suscrita en la parte inferior de este documento el día de hoy. Deseamos grabar la sesión para analizar a profundidad la información que conseguiremos este día. La cinta será utilizada única y exclusivamente para el análisis y desarrollo del proyecto de tesis "Prevención, Detección y Manejo Institucional del Síndrome de Burnout" realizado internamente dentro de la Escuela Estatal de Policía, por alumnos que han concluido su plan de estudios profesional de la Licenciatura en Criminología y Política Criminal.

La información revelada en las grabaciones no será difundida o utilizada para algún otro propósito. Si usted está conforme con lo anteriormente dicho, firme por favor donde se le indica.

Consentimiento

Yo, el interesado, doy permiso por este medio para que la sesión que hoy sea grabada sirva para los propósitos mencionados arriba.

Nombre: Eduardo Vargas Sandoval

Fecha: 2 de Marzo de 2017

Firma: _____

Anexo 5 – Entrevista a Experto

Lic. Cecilia Campos Calderón.

Cecilia Campos Calderón es Licenciada en psicología por la universisdad estudios superiores de Chihuahua Carl Rogers, tanatologa certificada por cefic Ciudad Juarez perito en psicologia activo por la sub-procuraduria de sistencia juridica y social distrito Morelos.

Carta de consentimiento

Propósito

El propósito de este documento es obtener su consentimiento para poder grabar la entrevista dirigida a la persona suscrita en la parte inferior de este documento el dia de hoy. Deseamos grabar la sesion para analizar a profundidad la informacion que conseguiremos este dia. La cinta sera utilizada únicamente y exclusivamente para el análisis y desarrollo del proyecto de tesis ´´Prevencion,Deteccion y Manejo Institucional del Sindrome de Burnout´´ realizado internamente dentro de la Escuela Estatal de Policia, por alumnosque han concluido su plan de estudios profesionales de la Licenciatura en Criminologia y Politica Criminal.

La informacion revelada en las grabaciones no será difundido o utilizada para algún otro propósito.si usted está conforme con lo anteriormente dicho, firme por favor donde se le indica.

Consentimiento

Yo, el interesado, doy permiso por este medio para que la sesioón que hoy sea grabada sirva para los propósitos mencionados arriba.

Nombre:_____

Fecha:_____

Firma: _____

ENTREVISTA A EXPERTO

1.- ¿Qué es el sindrome de burnout?

Es un estado animico que se adiere a las personas que manejan o estan dentro de un campo laboral,familiar, sentimental y social de estrés en niveles significativos los cuales ya afectan e impiden que esa persona en especifico pueda desenvolverse de manera natural y positiva en la sociedad.

2.-¿ Quienes son mas propensos a sufrir el sindrome de burnout?

Todos las personas en general sin enbargo aquellas que cuentan con trabajos de alto riesgo o que viven dentro de una familia disfuncional y cuenten con baja tolerancia, y que no tengan la capacidad o las herramientas necesarias para canalizarlo de manera efectiva tienden a ser las mas propensas.

3.-¿ Es posible erradicar el sindrome de burnout, y como?

Si es posible con la guía y disponibilidad adecuada tomando en cuenta el ambiente general del individio, antecedentes familiares, problemas fisiologicos que este presentado, así como las actividades que pueda realizar, detectando los recursos que cuente el sujeto en cuanto al entendimiento del sindrome antes mensionado toda vez que se requiere de un trabajo en conjunto para mejorar su calidad de vida.

Anexo 6– Entrevista a Experto

Mtra. Perla Guadalupe Gutiérrez Lozoya

Perla Guadalupe Gutiérrez Lozoya es maestra en psicoterapia breve por el Instituto Agustín Palacios Escudero, Campus Chihuahua (IAPE) licenciada en psicologia por el claustro universitario de Chihuahua.

Carta de consentimiento

Propósito

El propósito de este documento es obtener su consentimiento para poder grabar la entrevista dirigida a la persona suscrita en la parte inferior de este documento el dia de hoy. Deseamos grabar la sesion para analizar a profundidad la informacion que conseguiremos este dia. La cinta sera utilizada únicamente y exclusivamente para el análisis y desarrollo del proyecto de tesis ´´Prevencion,Deteccion y Manejo Institucional del Sindrome de Burnout´´ realizado internamente dentro de la Escuela Estatal de Policia, por alumnosque han concluido su plan de estudios profesionales de la Licenciatura en Criminologia y Politica Criminal.

La informacion revelada en las grabaciones no será difundido o utilizada para algún otro propósito.si usted está conforme con lo anteriormente dicho, firme por favor donde se le indica.

Consentimiento

Yo, el interesado, doy permiso por este medio para que la sesioón que hoy sea grabada sirva para los propósitos mencionados arriba.

Nombre:_____

Fecha:_____

Firma: _____

ENTREVISTA A EXPERTO

1.- ¿Cuáles son los casos mas frecuentes de enfermedades somaticas por estrés laboral?

Algunas de ellas pueden ser: Colitis, gastritis dolor de cabeza taticardia al igual que al nivel psicologico se tratan como anciedad o depresion.

2.-¿Un aproximado del presupuesto general de Penciones Civiles del Estado, que se encuentre destinado a las mejoras y capacitacion del personal para atender los trastornos clinicos que maneja la institucion por año?

No se cuenta con una cifra exacta pero una persona que asista con estrés laboral aproximadamente con 10 o mas seciones se puede dar de alta. Proporcionandole ciertos modelos terapeuticos adecuados,depente mucho de la persona y su situacion que se encuentre en esos momentos salvo necesite de algun tipo de medicamento ya que generaria un costo mas elevado para su recuperacion. Ya que primeramente acuden al medico para tratarse las enfermedades somaticas y posteriormente al psiquiatra, en caso de empeorar la situacion con un cuadro de anciedad.

3.-¿Cuáles son los niveles de puesto mas predispuesos a sufrir estrés laboral?

Cualquier puesto que exigan en tiempo y forma o esten mas presionados por el tiempo. Al igual influlle mucho que se tenga un lider autoritario esto ayuda mas al estrés laboral ya que no se cuenta con un ambiente de trabajo favorable.

4.-¿Qué herramientas puede el área de psicologia de Penciones Civiles del Estado proporcionar a sus derechos-habientes en el tema de salud mental?

Principalmente que la persona las descubran y el psicologo solo le da un acompañamiento, y en ocaciones se dan platicas sobre el tema de estrés laboral.

Anexo 7 – Entrevista a Experto

Mtro. Luis Alberto Rehkarday Hernandez.

Luis Alberto Rehkarday Hernandez es master en psicomotricidad, licenciado en psicologia, perito en psicologia, psicoterapeuta y catedratico a nivel licenciatura.

Carta de consentimiento

Propósito

El propósito de este documento es obtener su consentimiento para poder grabar la entrevista dirigida a la persona suscrita en la parte inferior de este documento el dia de hoy. Deseamos grabar la sesion para analizar a profundidad la informacion que conseguiremos este dia. La cinta sera utilizada únicamente y exclusivamente para el análisis y desarrollo del proyecto de tesis ´´Prevencion,Deteccion y Manejo Institucional del Sindrome de Burnout´´ realizado internamente dentro de la Escuela Estatal de Policia, por alumnosque han concluido su plan de estudios profesionales de la Licenciatura en Criminologia y Politica Criminal.

La informacion revelada en las grabaciones no será difundido o utilizada para algún otro propósito.si usted está conforme con lo anteriormente dicho, firme por favor donde se le indica.

Consentimiento

Yo, el interesado, doy permiso por este medio para que la sesioón que hoy sea grabada sirva para los propósitos mencionados arriba.

Nombre:_____

Fecha:_____

Firma: _____