



Análisis de los derechos laborales y consecuencias biopsicosociales en el policia investigador en Chihuahua

Guillermo Arturo Zuany-Portillo

zuanyarturo@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0941-386X>

Agencia Estatal de Investigación

Cd. Juárez - México

RESUMEN

Comúnmente los estudios en la policía se asocian con el abuso de autoridad, corrupción o tortura, dejando de lado los derechos de estos y en especial los factores de riesgo psicosociales a lo cual están expuestos, esto por el trabajo que desempeñan. Por ello, esta investigación tuvo como objetivo analizar si los derechos laborales de los policías investigadores del Estado de Chihuahua han sido vulnerados, además de identificar si los oficiales de la Agencia Estatal de Investigación [AEI] presentan indicios de estrés laboral y agotamiento emocional. Se realizó un estudio con un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo e interpretativo. Considerando una muestra no probabilística por conveniencia de 856 policías investigadores de la AEI de las cuatro zonas del Estado de Chihuahua (centro, sur, occidente y norte). Los hallazgos evidencian que dentro de la Policía de Investigación han sido vulnerados los derechos humanos laborales de los policías y por ende se han visto afectados de manera biopsicosocial, desafortunadamente han experimentado situaciones de estrés laboral y agotamiento emocional, esto por el trabajo tan extenuante que realizan y los eventos a los cuales están expuestos.

Palabras clave: *derechos laborales; factores psicosociales; estrés laboral; agotamiento emocional.*

Correspondencia: zuanyarturo@gmail.com

Artículo recibido 15 setiembre 2022 Aceptado para publicación: 15 octubre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Zuany-Portillo, G. A. (2022). Análisis de los derechos laborales y consecuencias biopsicosociales en el policia investigador en Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 487-501.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3550

Analysis of labor rights and biopsychosocial consequences in the Investigative police in Chihuahua

ABSTRACT

Studies in the police are commonly associated with abuse of authority, corruption, or torture, leaving aside their rights and especially the psychosocial risk factors to which they are exposed, due to the work they perform. Therefore, this research aimed to analyze whether the labor rights of the investigating police officers of the State of Chihuahua have been violated, in addition to identifying whether the officers of the State Investigation Agency [AEI] show signs of work stress and emotional exhaustion. A study was carried out with a quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive, and interpretive approach. Considering a non-probabilistic sample for convenience of 856 investigative police officers of the AEI from the four zones of the State of Chihuahua (center, south, west, and north). The findings show that within the Investigative Police, the labor and human rights of the police have been violated and therefore they have been affected in a biopsychosocial way, unfortunately, they have experienced situations of work stress and emotional exhaustion, this is due to strenuous work they carry out. and the events to which they are exposed.

Keywords: *labor rights; psychosocial factors; work stress; emotional exhaustion*

INTRODUCCIÓN

En México, día a día se avanza en la garantía de los derechos humanos de las personas, los diversos instrumentos se enfocan en garantizar el desarrollo integral de estas. “El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo” (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 2018-2022, párr. 4). No obstante, se ha dejado de lado a los elementos de seguridad pública [Los derechos laborales de los policías están contradichos, además, por la propia Constitución, puesto que el artículo 123, apartado B, fracción XIII establece una discriminación en su contra].

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido. Párrafo reformado DOF 29-01-2016. Las autoridades federales, de las entidades federativas y municipales, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social. Párrafo reformado DOF 29-01-2016. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la

seguridad social de los componentes de dichas instituciones (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2021, p.145).

Las autoridades competentes refuerzan la violación a los derechos humanos laborales de los elementos de seguridad pública, pero los derechos humanos laborales del policía investigador han sido olvidados a lo largo de los años aun y cuando son expresamente claros en nuestra Constitución Mexicana; es por eso, que es, de suma importancia estudiar y dar a conocer los derechos del policía investigador en Chihuahua para así poder crear un mecanismo que pueda coadyuvar, o en su caso, atender de manera directa los derechos humanos laborales que, como trabajador, un policía merece.

El trabajo de policía puede desarrollarse “procurando la armonización de la emocionalidad y la racionalidad como dimensiones humanas presentes en el pensar y el hacer del policía y cuya tensión requiere un constante equilibrio” (Suarez, 2016, p. 82). Por ello, es importante “la sensibilización en la detección y evaluación de las necesidades psicoemocionales, en beneficio del policía-persona” (Rojas-Solís & Moran, 2015 p. 86). No obstante, es común que los policías cumplan horarios laborales muy extensos y con la acumulación de muchas situaciones estresantes. Sin dejar de mencionar que el ambiente de trabajo del policía en México es generalmente rígido y marcado con una gran discrecionalidad y autoritarismo, basado en un modelo de policía duro (Haro-Reyes, 2013, p. 36).

Es de resaltar que en algunos países existen asociaciones, instituciones y Ministerios, que coadyuvan en la protección de los Derechos Humanos de los encargados de hacer cumplir el orden en la sociedad. Ante esto: En Estados Unidos de Norte América existe la Asociación Civil denominada NAPO por sus siglas en inglés *National Association of Police Organizations*, la cual tiene como propósito apoyar a los agentes del orden a través de la acción política y educación. En España se cuenta con el Cuerpo Nacional Policial [CNP], en este cuerpo los integrantes tienen el derecho de afiliarse o constituir un sindicato si así lo desean, con la finalidad de defender sus intereses meramente profesionales (Zapirain, 2017). En lo que concierne a Sudamérica: En Chile existe la Asociación Nacional de Funcionarios Penitenciarios [ANFUP], la cual surge por la necesidad que demandaban los funcionarios de la Gendarmería con respecto a sus deberes y derechos laborales. En Colombia, el Ministerio de Trabajo y la Policía Nacional firmaron un acuerdo, esto con el propósito de mejorar las condiciones laborales y la

calidad de vida de las personas que laboran en la institución policial.

Sin embargo, en México no se identificaron asociaciones que velen por los Derechos Humanos de los policías. Ante esto, se considera imprescindible investigar y analizar los derechos humanos laborales, en específico para los policías investigadores de Chihuahua, este sector se considera un grupo vulnerable que se encuentra expuesto a la no correcta o total aplicación de sus derechos humanos laborales, esto aun y cuando se encuentran más expuestos que otros grupos dependientes del Estado. Por ello, esta investigación tiene como objetivo analizar si los derechos laborales de los policías investigadores del Estado de Chihuahua han sido vulnerados, además de identificar si los oficiales de la AEI presentan estrés laboral y agotamiento emocional. Se plantea la siguiente hipótesis de investigación H1: Los derechos laborales de los policías investigadores del Estado de Chihuahua han sido vulnerados, teniendo consecuencias bio-psico-sociales en el ámbito personal y colectivo.

MARCO TEÓRICO

Derechos Laborales

El derecho del trabajo o derechos laborales comprenden una serie de principios y normas que regulan las relaciones laborales, ante esto, son la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo [LFT] las encargadas de regular las relaciones entre trabajadores y patrones. Según la legislación vigente en México, todos los trabajadores tienen derecho a un trabajo digno, libre del acoso y hostigamiento, a la no discriminación y a la igualdad entre hombres y mujeres. Pero que implica tener un trabajo digno, según la Ley Federal del Trabajo (2022), todo trabajador tiene el derecho a un trabajo decente o digno.

Los elementos de las corporaciones de la policía estatal en Chihuahua combaten la inseguridad que tanto aqueja al estado, no obstante, los elementos luchan contra el crimen con penurias, falta de capacitación, equipo y condiciones inadecuadas que inciden en el desempeño y el éxito operativo, incluso enfrentan ataques y asesinatos en su contra. Información de la Fiscalía General del Estado (2021) muestra que:

de 2017 a 2019 fueron asesinados 40 de sus elementos en el estado, más del 30 por ciento del total de 114 policías que han perdido la vida en cumplimiento de su deber desde 2010, el año más violento por la llamada guerra contra el narco. Solamente en el año de 2018, detalla la Fiscalía, 23 policías fueron víctimas de homicidio mientras trabajaban, el número más

alto desde 2011, cuando en un solo año 25 policías fueron asesinados. A pesar del aumento en el asedio en contra de los uniformados, el gobierno estatal no ha generado mejores condiciones laborales, consideran algunos elementos policiacos (párr. 3).

Es menester que a los policías se les otorgue un sueldo digno y seguridad en el empleo, dado que son lo que velan por la seguridad de la ciudadanía, sin embargo, las autoridades correspondientes hacen caso omiso a esta necesidad latente.

Cualquier cosa que les cause inseguridad es un factor de estrés, más al que ya tienen por su labor es contraproducente, porque tienen que proveer sus servicios y preocuparse de si van a quitarles el aumento, agrega. Aun con el incremento del 12 por ciento reportado por el gobierno del estado, los agentes estatales no lograron colarse a los mejores pagados del país. En ese rango solo se colocan los policías de Baja California, Jalisco, Sonora y San Luis Potosí, con un monto de 21 mil 90 pesos mensuales, de acuerdo con el Diagnóstico Nacional sobre las Policías Preventivas de las Entidades Federativas (Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública [SESNSP], 2019, párr. 3).

Chihuahua es una de las 21 entidades del país que no proporciona créditos para vivienda a sus policías preventivos. “Los gobiernos estatales deben hacer un esfuerzo por otorgar a sus elementos policiales preventivos en activo las mejoras y/o prestaciones laborales mínimas para otorgar estabilidad, seguridad e igualdad de oportunidades en el empleo, fortaleciendo la vocación de servicio y el sentido de pertenencia a la corporación”, explica el análisis, que forma parte del esquema de Modelo Óptimo de la Función Policial (Modelo de la Función Pública, 2018, pag 7).

López Portillo plantea que la teoría de la reforma policial democrática distingue fuerzas policiales propias de regímenes autoritarios y servicios policiales propios de regímenes democráticos, y uno de los puentes que permiten transitar de unas a otras es la transparencia. En este tenor, los servicios policiales están integrados

por servidores y servidoras públicas que deben acceder a los derechos laborales como cualquier otro trabajador o trabajadora del Estado (López

Portillo, 2009, p.13).

Las primeras organizaciones sindicales de policías, por lo menos las reconocidas oficialmente por la Secretaría de Seguridad Pública y por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se funda en 2008. Según registros oficiales existen en México cuatro sindicatos policiales tres reconocidos y con registro y uno que funciona sin registro: “Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Seguridad Pública Federal; Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del Distrito Federal; Sindicato Independiente de Trabajadores de la Secretaría de Seguridad Pública Federal; Y el Grupo Contraste” (Olivares, 2010, pág. 15). Es de resaltar que, en el Estado de Chihuahua actualmente no existe oficialmente un sindicato reconocido de policías que se encargue de defender y velar por los derechos sociolaborales de los policías.

Factores Psicosociales

En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo son una de las principales causas de enfermedades laborales incluso de muertes. Son condiciones que están asociadas con las múltiples responsabilidades y con las actividades laborales, que de alguna forma inciden en el cumplimiento y desempeño de las personas (Gil-Monte, 2009). Al respecto, Cazares (2020) menciona que estos riesgos afectan considerablemente la salud de las personas, las cuales pueden mostrar cansancio, estrés, sueño, incluso afectación en las relaciones interpersonales. Además, afectan significativamente la estabilidad mental y el equilibrio de una persona afectando considerablemente la vida cotidiana y con el tiempo pueden convertirse en una enfermedad profesional (Fraire & Corrales, 2018).

Estrés Laboral.

Álvarez (2010) hace mención que el estrés laboral es uno de los padecimientos considerado de los más críticos a nivel mundial, ya que afecta considerablemente a las personas a tal grado de afectar física y mentalmente a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades laborales. También se considera como una reacción de afrontamiento que surge en forma de contestación a una amenaza, la cual puede limitar la sobrevivencia y sectores psicológicos que influyen en la autoestima de las personas. También se establece que la manera de hacer frente al estrés está ligado a las cualidades que presente la persona y la cantidad de recursos que se tenga en disposición para sobrellevarlo (Barrio, García, Ruiz & Arce, 2006; Cintra, Diaz, Limonta & López, 2014).

El agotamiento emocional es el aspecto principal del síndrome y el síntoma más evidente del *burnout*, este se manifiesta por agotar los recursos tanto emocionales como físicos por una actividad o trabajo extenuante (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Es decir cuando una persona esta emocionalmente agotada, esta manifiesta fatiga, irritabilidad, sentimientos de frustración, falta de motivación, angustia, depresión, inestabilidad, incluso conflictos (Barrero, Moreno, Arias, & Gil, 2015; Maslach, & Jackson, 1981). Ante esto es imprescindible conocer las diversas emociones que derivan en agotamiento emocional en las personas, entenderlas puede contribuir en intervenciones oportunas que garanticen la estabilidad emocional de las personas (Vargas-Salgado & Gómez, 2021).

METODOLOGÍA

En este trabajo de investigación se abordó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal, descriptivo e interpretativo, esto para conocer la percepción de la muestra objeto de estudio con respecto a la vulneración de los derechos laborales de los policías investigadores del Estado de Chihuahua. Se considero una muestra no probabilística por conveniencia de 856 policías investigadores de la AEI de las cuatro zonas del Estado de Chihuahua (centro, sur, occidente y norte), incluyendo las comandancias foráneas o serranas en cada una de las zonas, la muestra corresponde al 80% del total de la población.

Los datos fueron recabados durante el mes de noviembre de 2021 mediante un cuestionario que se aplicó a los participantes, dicho instrumento integro 4 apartados: en el primero se consideraron características sociodemográficas que describen a los participantes, el segundo una serie de preguntas diseñadas para conocer si los derechos humanos de los sujetos de estudio han sido vulnerados; en el tercero y cuarto se integraron preguntas respecto al estrés laboral y agotamiento emocional. Para medir cada uno de los constructos se identificaron y adaptaron instrumentos validados, en este caso los constructos cumplen con el indicador de fiabilidad, dado que superan el punto de corte de 0.70 tal y como lo establece Hernandez, Fernández y Baptista (2014) (ver tabla 1). Una vez recabado los datos, estos fueron analizados mediante el software estadístico SPSS [*Statistical Package for the Social Sciences*]

Tabla 1. Operacionalización

Constructo	Adaptación	Ítems	Alfa de Cronbach
Estrés laboral	Weathers, Litz, Herman, Huska, & Keane, (1993)	12	0.910
Agotamiento emocional	Maslach y Jackson (1981)	8	0.895

Fuente: elaboración propia

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta investigación participaron 856 Oficiales de la Agencia Estatal de Investigación [AEI] en el Estado de Chihuahua, 217 mujeres y 639 hombres, 114 mandos y 742 oficiales. Con respecto a la escolaridad el 84.6% cuenta con una licenciatura terminada, el 11% tienen estudios de maestría, el 1.8% tiene preparatoria y el 1.9% se encuentra cursando alguna licenciatura o especialidad. En lo que concierne al estado civil, el 48.6% se encuentra casado, un 29.5% soltero, 16.9% vive en unión libre y el 5.0% ha tenido un divorcio.

En relación con los años de servicio prestados a la corporación se encontró que el 70.8% del personal tiene más de 5 años en la institución, el 21.3% tiene entre 1 a 5 años de servicio y solamente el 7.9% tiene menos de 1 año prestando sus servicios en la corporación; es de resaltar que 80 personas tienen más de 20 años exponiendo su físico y mente como policías investigadores y algunos de esos 80 cuentan ya con 28 años de servicio. En lo que respecta a la edad de los participantes, estas oscilan de entre 23 y 63 años de edad. Finalmente, el 77.1% del personal encuestado manifiesto tener conocimiento de los derechos humanos laborales que tiene como policías investigadores. Respecto a los derechos laborales como policía [ver tabla 1], el 62.2% dicen no haber sido afectados en sus derechos humanos laborales dentro de su carrera profesional; sin embargo el 24.5% de los encuestados manifiestan haber sido vulnerados en algún momento de su carrera y de la misma manera el 13.3% manifiestan que algunas veces han sido transgredidos, esto es alarmante para la institución, ya que del total de los participantes 323 personas que laboran en la AEI manifiestan que en algún momento de su carrera laboral y profesional han sido trasgredidos sus derechos humanos laborales. Con respecto a si en algún momento de su carrera han necesitado asesoría jurídica derivado de sus funciones el 76.9% de los participantes respondieron que no lo han necesitado, no obstante, el 23.1% en algún momento lo han requerido esto derivado de las funciones que desempeñan en el día a día.

El 86.5% de los sujetos de estudio manifestaron, que no han tenido la necesidad de un acompañamiento psicológico después de un evento de alto impacto durante su vida laboral, sin embargo, el 13.5% (116 personas) exteriorizaron que en algún momento lo han requerido esto por el evento que presenciaron al desempeñar sus funciones. Tomando en cuenta que la gran mayoría del personal encuestado se encuentra en un estado civil de casado, el 71.0 % declaro que al verse violentados sus derechos humanos laborales como empleados, también afectan a los miembros de la familia, también el 5.3% manifestó que algunas veces se ven involucrados en este tipo de eventos tanto ellos como sus familias, es importante destacar que independientemente del estado civil de los encuestados se percibe una afectación tanto a los empleados como a su familia directa.

Tabla 2. Derechos Laborales como Policía

Ítems	Si		No		Algunas veces		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
¿En algún momento de tu carrera han sido transgredidos tus derechos humanos laborales?	208	24.5	533	62.2	115	13.3	856	100
¿Has necesitado en algún momento asesoría jurídica derivado del actuar dentro de tus funciones?	163	19.0	658	76.9	35	4.1	856	100
¿Has necesitado acompañamiento psicológico después de algún evento de alto impacto?	97	11.3	740	86.5	19	2.2	856	100
¿Crees que al violentar tus derechos humanos laborales se ven afectados los miembros de tu familia?	607	71.0	203	23.7	46	5.3	856	100

Fuente: elaboración propia a partir de resultados obtenidos

Se destaca que del 100% de los encuestados, el 92% no conoce algún grupo municipal, estatal, federal o internacional que asesoré a los policías investigadores específicamente a los policías investigadores respecto a sus Derechos Humanos laborales. Ante esto el 89.1% cree necesaria la creación de un ente que coadyuve con el estado para el acompañamiento de los policías investigadores frente a sus derechos humanos laborales, es decir, un alto porcentaje considera imprescindible que exista un ente. Finalmente, el 53.6% estaría dispuesto a unirse a ese ente coadyuvante del estado, mientras que el 36.9% tal vez lo haría. Ahora bien, es importante mencionar que cuando se vulneran los derechos humanos de las personas, esto puede derivar en situaciones de riesgo psicosocial que afectan la salud y el quehacer cotidiano de los oficiales, por ello, también

es importante identificar si los oficiales de la AEI presentan estrés laboral o agotamiento emocional.

Con respecto al constructo estrés laboral, los ítems más relevantes son: sensación de cansancio extremo o agotamiento [$M=1.515$], jaquecas y dolores de cabeza [$M=1.446$], ante esto, la mayoría de los participantes indican que nunca han sentido ni cansancio extremo ni dolores de cabeza en el entorno laboral y mucho menos por el trabajo que realizan. Lo menos relevante radica en: respiración entre cortado o sensación de ahogo [$M=1.144$] y tendencias a sudar o palpitaciones [$M=1.132$] los Oficiales de la AEI mencionan que nunca han sentido esa sensación. No obstante, es importante destacar que aunque la mayor parte de la muestra de estudio manifiesta que, en el último mes, no han tenido síntomas ni han padecido del síndrome de estrés laboral, existe un porcentaje menor, pero aun así es preocupante que los participantes manifiesten síntomas de estrés laboral por las actividades que desarrollan, esto puede derivar por la responsabilidad, por el tiempo dedicado a las actividades laborales o bien el tiempo extraordinario dedicado a estas mismas (ver tabla 2).

Tabla 2. Estrés laboral n=856

Ítems	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	Media M
1. Imposibilidad de conciliar el sueño	525	307	24	1.415
2. Jaquecas y dolores de cabeza	513	303	40	1.446
3. Indigestiones o molestias gastrointestinales	527	286	43	1.435
4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento	467	336	53	1.515
5. Tendencia de comer, fumar, beber más de lo habitual	663	170	23	1.254
6. Disminución del interés sexual	689	144	23	1.224
7. Respiración entre cortado o sensación de ahogo	748	93	15	1.144
8. Disminución del apetito	701	138	17	1.201
9. Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)	699	135	22	1.208
10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo	720	110	26	1.191
11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana	651	179	26	1.268
12. Tendencias a sudar o palpitaciones	759	82	15	1.132

Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos.

Por otra parte, en el constructo agotamiento emocional la relevancia se destaca en: me he sentido cansado al final de la jornada de trabajo [$M=1.698$], es decir más del 50% de

los participantes manifiestan que en el último mes algunas veces se han sentido cansados por el trabajo tan extenuante que realizan. Sin embargo, lo menos relevante se destaca en: trabajar directamente con las personas le produce estrés [$M=1.698$], ante esto, casi el 82% de los oficiales comentan que durante el último mes el trabajar con sus compañeros no les produce estrés, entonces, se entiende que al estar cerca y compartir las actividades cotidianas les trae beneficios laborales incluso personales (ver tabla 3).

Tabla 3. Agotamiento emocional n=856

Ítems	Nunca	Algunas veces	Siempre	Media M
1. Imposibilidad de conciliar el sueño	499	336	21	1.440
2. Me he sentido cansado al final de la jornada de trabajo	296	522	38	1.698
3. Me he sentido fatigado cuando me levantó por la mañana y tengo que ir a trabajar	539	304	13	1.384
4. Trabajar todo el día es realmente estresante para mí	493	326	37	1.465
5. Me siento cansado por mi trabajo	569	264	23	1.358
6. Me siento frustrado por mi trabajo	671	166	19	1.238
7. Creo que estoy trabajando demasiado	530	294	32	1.418
8. Trabajar directamente con las personas le produce estrés	699	145	12	1.195

Fuente: elaboración propia en base a resultados obtenidos

Los resultados obtenidos permiten validar la hipótesis de investigación H1: Los derechos laborales de los policías investigadores del Estado de Chihuahua han sido vulnerados, teniendo consecuencias bio-psico-sociales en el ámbito personal y colectivo. Se ha detectado que en el Estado de Chihuahua dentro de la Policía de Investigación han sido vulnerados los derechos humanos laborales de los policías y por ende se han visto afectados de manera biopsicosocial, se evidencia que existen elementos que han tenido la necesidad de atención médica, psicológica, jurídica y la cual es atendida de manera personal ya que no conocen los elementos o algún ente que pudiera auxiliarlos ante esa necesidad de atención, teniendo en su gran mayoría el interés de adherirse a algún grupo que pudiera surgir que coadyube en la seguridad de los derechos humanos laborales de los policías de investigación.

CONCLUSIONES

A parte de las deficiencias estructurales que pueden ser visibles y que originan un ambiente poco favorable para el desempeño de su trabajo, se suman factores biológicos, físicos, psicológicos y sociales que generan en los policías estrés que impide su correcto desempeño laboral y esto va aún más allá de un bloqueo en su desempeño, sino que

tiene como resultado un detrimento tanto en su estado físico, psíquico y social y que puede desencadenar en eventos como suicidios, agresiones físicas, violencia familiar, alcoholismo, etc. Todos las carencias y factores biopsicosociales a los que se enfrentan los policías del Estado de Chihuahua en el diario desempeño de sus funciones no son más que violaciones a sus derechos laborales. Un policía por el hecho de ser un servidor público no deja de ser humano, no deja de ser persona; el uniforme no les quita su humanidad, a la ciudadanía y sobre todo al Estado Mexicano se le olvida que los policías son personas con derechos humanos que debe ser respetados, se les olvida que cumplen una función importante como lo es resguardar el orden público, pero que ellos son parte de ese orden público, que los policías también son padres, hijos, esposos.

¿Cómo se pretende que un policía cumpla con su trabajo de manera excelsa?, si para desempeñarlo carece de lo básico, un salario digno, o ¿cómo le exigimos que haga valer la justicia?, si le estamos violando su derecho a un trabajo digno, ¿cómo se le exige trabajo?, cuando no se les proporcionan los medios necesarios para el desempeño de este. Derivado de los resultados encontrados se recomienda aportar o coadyuvar en apoyo al mejoramiento de los derechos humanos laborales de la policía de investigación en el Estado de Chihuahua esto mediante la creación de un ente [Asociación Civil] que tenga como fin el auxiliar a los policías investigadores, así como difundir entre el empresariado, sociedad política, corporaciones y la sociedad en general acerca de los derechos de los policías para que juntos velen por ellos y tengan así no solo impacto dentro de las corporaciones, sino que indudablemente se tendrá un beneficio paralelo que se resume en la seguridad pública del Estado de Chihuahua.

LISTA DE REFERENCIAS

- Álvarez, M.R. (2010). Desempeño laboral. *Revista ciencia y cuidado*, 4(4), p.61-65.
- Barrero, E. J., Moreno, S. C., Arias, R. E. J., & Gil, J. A. P. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá DC. *Revista Salud UIS*, 47(1).
- Barrio , J. A., Garcia , M. R., Ruiz , I., & Arce , A. (2006). El estres como respuesta. *International Journal of Developmental and Education Psychology*, 1(1), 37-48.

- Cazares, C. (2020) La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Revista Cambios y Permanencias*, 11(1), 611-625.
- Cintra, Y., Diaz, Y., Laugart, A., & López, Y. (2014). Manejo tradicional del estrés. *Revista Informacion Científica*, 88(6), 1155-1164.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (2018-2022). *¿Que son los derechos humanos?*. Retrieved octubre 31, 2022, from <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM] (2021). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Obtenido <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Fiscalía General del Estado de Chihuahua. (2021). *Fiscalía General del Estado*. Retrieved Abril 12, 2021, from http://fiscalia.chihuahua.gob.mx/inicio/?page_id=28647
- Fraire, J., & Corrales, N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Didáctica y educación*, 9(4), 54-62.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.
- Haro-Reyes, D. J. (2013). Reflexión sobre los derechos de los policías en México. *Revista Criminalidad*, 55(1), 153-164.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). México.
- Ley Federal del Trabajo. (2022). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- López Portillo, E. (2009). Policía y transparencia: más allá del acceso a la información. *Justicia y Derecho*, 121-125
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Modelo de la Función Policial. (30 de abril de 2018). Diagnóstico nacional sobre las policías preventivas de las entidades federativas. <https://policiaactualizado.com/wp-content/uploads/2018/09>
- Olivares, E. (2010). *Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública. Análisis Político*. Editorial Friedrich Ebert Stiftung
- Rojas-Solís, J. L., & Mórán, T. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Archivos de criminología, seguridad Privada y Criminalística*, (15), 5.
- Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública [SESNSP]. (2019). Modelo Nacional de Policía y Justicia Cívica. CDMX, 2019. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/476505/MNP.pdf>
- Suarez de Garay, M. E. (2016). *Los policías: una averiguación antropológica*. Editorial. Iteso.
- Vargas-Salgado, M. M., & Gómez, K. G. (2021). Agotamiento emocional a partir de variables demográficas en tiempos de pandemia. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 8(2), 119–128. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic>.
- Weathers, F. W., Litz, B. T., Herman, D. S., Huska, J. A., & Keane, T. M. (1993, October). The PTSD Checklist (PCL): Reliability, validity, and diagnostic utility. In *annual convention of the international society for traumatic stress studies, San Antonio, TX* (Vol. 462).
- Zapirain, H. (2017). Los derechos sindicales y el personal de seguridad (interna y externa) del Estado. Obtenido de <http://www.relats.org/documentos/ORGZapirain.pdf>