

01981



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA.

ESTRES, VALORES Y DISVALORES EN POLICIAS
Y JUECES.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
DOCTORADO EN PSICOLOGIA SOCIAL
P R E S E N T A
AMPARO CABALLERO BORJA

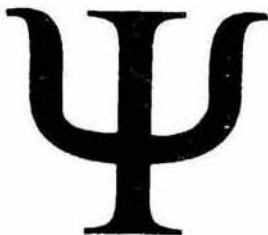
DIRECTOR DE TESIS: DR. RODOLFO E. GUTIERREZ MARTINEZ

COMITE: DR. BENJAMIN DOMINGUEZ TREJO
DR. JUAN JOSE SANCHEZ SOSA
DR. HECTOR AYALA VELAZQUEZ
DRA. MARIA SUAREZ CASTILLO

SUPLENTES: DR. SAMUEL JURADO CARDENAS
DRA. ROSE EISENBERG WIEDER

MAYO 2004.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS.

Al Director de tesis por su asesoría, apoyo y generosidad al compartir sus conocimientos.

A la Dra. María Suárez por su invaluable apoyo para aplicar el estudio, así como sus comentarios valiosos y enriquecedores, dichos con mesura y comprensión.

Al Dr. Juan José Sánchez Sosa por su apoyo y comprensión.

Al Dr. Benjamín Domínguez Trejo, por su generosidad, al compartir sus conocimientos.

Al Dr. Fernando Arias Galicia por sus valiosas observaciones para enriquecer el presente trabajo.

Al Dr. Héctor Ayala Velásquez, por la solidaridad que siempre mostró, que en paz descanse y alcance la evolución espiritual. +

A todos quienes hicieron posible el presente trabajo, los mencionaré:

- *A todos los policías.*
- *A todos los jueces.*
- *A los policías quienes participaron en el estudio.*
- *Al Comandante Francisco Javier Partida Mora.*
- *Al Comandante Aurelio Cárdenas.*
- *A las autoridades judiciales quienes me permitieron tener acceso al grupo de jueces.*
- *A los jueces quienes participaron en el estudio.*

➤ *A Magdalena Flores, secretaria de posgrado.*

➤ *A Rosita, secretaria del Dr. Ayala.*

A mis amigos y colaboradores con quienes apliqué el estudio:

➤ *Lic. Susana Rodríguez Falcón*

➤ *Lic. Irma Cervantes González*

➤ *Dra. Guillermina Arenas Montaño*

➤ *Dr. Magdaleno Santillán Acosta*

A mi maestro:

➤ *Dr. Arturo Vigury Treviño.*

A mi esposo: José Luis y

*A mis hijas: Dulce y Guillermina, por el tiempo, dinero y esfuerzo que les resté
por invertido en esta investigación.*

ÍNDICE.

	Págs.
Introducción	1
Capítulo I. El Poder Judicial Mexicano: policías y jueces.	10
1.1 Historia del surgimiento de la policía en el mundo.	10
1.2 Las mujeres en la policía.	14
1.3 Antecedentes históricos de la policía mexicana.	17
1.4 Funciones de los cuerpos policíacos	19
1.5 Funciones de los jueces.	23
Capítulo II. Valores y corrupción.	27
2.1 El surgimiento de la moral.	27
2.2 El estudio de la moral en niños y adolescentes.	28
2.3 Estado actual de los valores y la moral	32
2.4 Jerarquía de los valores.	34
2.5 Antecedentes de la teoría del valor de Hartman	37
2.6 La teoría del valor de Hartman.	38
2.7 Valores y corrupción en la policía.	47
2.8 Valores y corrupción en los jueces.	49
Capítulo III. El estrés.	51
3.1 Concepto: su evolución histórica e implicaciones.	51
3.1.1 Definiciones basadas en los estímulos.	51
3.1.2 Definiciones basadas en la respuesta.	52
3.1.3 Definiciones que implican los estímulos y las respuestas.	53
3.2 Modelos para explicar el estrés.	54

3.2.1 Modelo neurofisiológico	Págs. 54
3.2.2 Modelo cognitivo conductual.	56
3.2.3 El modelo holista.	59
3.2.4 Modelo estrés – trabajo.	59
3.3 Los apoyos sociales como medio para enfrentar el estrés.	61
3.4 El estrés y sus repercusiones en la salud.	63
3.5 Los instrumentos para medir el estrés y los apoyos.	63
3.6 El estrés en los policías.	66
3.7 El “ <i>burnout</i> ”: desgaste emocional laboral en policías.	70
3.8 El estrés en hombres y mujeres.	74
3.9 Estrés y valores.	77
Capítulo IV. Método.	79
4.1 Planteamiento del problema.	79
4.2 Objetivo general.	80
4.3 Objetivos específicos.	80
4.4 Hipótesis.	81
4.5 Variables.	81
4.6 Variables clasificatorias.	82
4.7 Definición de variables.	83
4.8 Población.	84
4.9 Tipo de estudio.	84
4.10 Diseño.	85
4.11 Instrumentos.	85

4.12 Escenario.	Págs. 87
4.13 Procedimiento.	87
4.14 Análisis estadístico.	88
Capítulo V. Resultados.	89
5.1 Descripción de la muestra.	89
5.2 Niveles de estrés y apoyos en los participantes.	90
5.2.1 Anova para las escalas de estrés y apoyos del SWS Survey.	91
5.2.2 Regresión múltiple para las escalas del SWS Survey.	97
5.3 La presión arterial en policías preventivos y jueces.	100
5.4 Análisis de la capacidad para valorar.	102
5.4.1 Análisis de regresión del Inventario de Valores Hartman–Cárdenas.	105
5.4.2 Los niveles de estrés y la capacidad para valorar.	108
5.5 Niveles de estrés y apoyo con los niveles de disvalores.	109
5.5.1 Los disvalores y los apoyos	111
Discusión y conclusiones.	114
Referencias.	124
Referencias de tesis.	137

RESUMEN.

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el estrés, los apoyos, la capacidad para valorar y los disvalores en policías preventivos y jueces de cada sexo. El marco teórico se sustenta en la teoría del valor de Hartman (1959) y en los estudios sobre el estrés y los apoyos. En el estudio participaron 245 policías hombres, 26 policías mujeres, 105 jueces hombres y 39 juezas. Se aplicó el SWS Survey de Gutiérrez y Ostermann (1994), se midió presión arterial y el Inventario de Valores Hartman-Cárdenas. Se encontró que las juezas presentaron niveles de autoreporte más altos en la capacidad para valorar que los policías. Los niveles de reportes verbales más altos de estrés se encontraron entre las mujeres policías y las juezas, las diferencias fueron significativas. Se concluyó que existe relación entre el estrés, los apoyos, la capacidad para valorar y los disvalores; los niveles altos de estrés se relacionaron de manera directa y proporcional con niveles altos de apoyo; la buena capacidad para valorar determinó los niveles de disvalores bajos. Cuando los niveles de estrés eran bajos y los apoyos también eran pobres, entonces se vio disminuida la capacidad para valorar y se incrementaron los niveles de disvalores.

SUMMARY.

In the present investigation the objective was to determine the relationship between the , to the support, to the value's capacity and the disvalue's levels in the preventive police and the judge for each sex. The theoretic frame to base one's judgement on the theory 's Hartman of the value (1959) and on the stress and support's investigations. There was participated 245 man police, 26 women police, 105 man judge and 39 women judge. They was responded to SWS Survey's Gutiérrez and Ostemann (1994), to Value's Inventory Hartman – Cárdenas (1967) and it was measured the pressure blood. The principal findings were: The women judge was had reported to capacity for value more high the the police. There was verbal reports for stress' levels more high in the women police and the women judge than the man. It was concluded the there were had relationship between the stress, to the support, to the value's capacity to the disvalue. When the stress's levels and the support were low the it was diminished to the value's capacity and the there was levels more high the the disvalue.

ESTRÉS, VALORES Y DISVALORES EN POLICÍAS Y JUECES.

INTRODUCCIÓN.

El tema del presente trabajo se refiere a la relación entre el estrés, valores y disvalores¹ en policías y jueces. Con la presente investigación se pretenden obtener los datos necesarios para instrumentar estrategias de intervención psicológica y así utilizar productivamente el estrés de los policías y jueces e incidir en su sistema de valores. Estudios recientes en el campo del estrés han demostrado la relación entre éste y los valores, uno de ellos es el de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001).

La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, a través del INAP (1993), realizó estudios psicológicos con policías judiciales y Ministerios Públicos Especializados, evaluó y trató los problemas derivados del estrés, como parte del programa de apoyo psicológico, sin embargo no publicó los datos que obtuvieron.

En atención a que en nuestro país las bibliotecas del INAP, del INACIPE y de la UNAM carecen de datos publicados en revistas científicas y libros respecto a la psicología de los policías y los jueces, se realizó una revisión de investigaciones de otros países como Canadá, Australia, Brasil e Inglaterra y Estados Unidos, a continuación se describirán diversas investigaciones realizadas en este último país.

¹ La palabra disvalor es un término que Hartman (1959) utilizó para referirse a dejar de darle importancia a los valores intrínsecos como la vida, la justicia, etc, para concederle relevancia a lo contrario como lo injusto, lo corrupto, etc. Las palabras que incluye el Diccionario de la Lengua Española de la de la Real Academia Española (2001) son desvalor, desvalorar, devaluar y desvalorizar que significan quitar el valor.

Kunce y Anderson (1988) señalaron cinco atributos que se piensa distinguen a los policías exitosos en el desempeño de su trabajo, ellos son: control emocional; expresividad emocional; cohesividad de grupo; estilo independiente y orientación realista.

Los policías deben tener control emocional, deben ser empáticos, deben hacer valer su autoridad con firmeza; deben apoyar al equipo de compañeros (Kunce y Anderson, 1988).

Sin embargo no todos los policías reúnen las características enunciadas, en ocasiones pueden presentar una conducta brutal, y aplican la fuerza de manera excesiva (Lorr y Stack, 1994).

Pugh (1986) señaló que para definir al buen policía se deben tomar en cuenta cualidades, roles y conceptos. Una de esas cualidades es la tolerancia al estrés; requieren de las habilidades para reaccionar de manera rápida y efectiva ante las situaciones problema; para resolver problemas, y en situaciones interpersonales extremadamente divergentes.

De acuerdo con Pugh (1986) un buen policía debe tener los valores, principios y capacidad para seleccionar, mezclar y cubrir apropiadamente los diferentes roles inherentes a su actividad, de acuerdo a las demandas del trabajo.

Meadows (1987) señaló que una actitud no profesional de los policías puede conducirlos a la hostilidad, mientras que la cualidad que se busca es la ecuanimidad; el policía profesional no demuestra enojo al delincuente, deben poseer habilidades verbales. Dos aspectos han sido centrales en la selección de un buen policía en Estados Unidos, éstos han sido: primero, mantener el bienestar de la comunidad, así como prevenir el crimen; segundo, establecer y mantener relaciones con el público, con respeto a los derechos de los ciudadanos. Así el policía vive con frecuencia situaciones estresantes.

El trabajo de policía es una de las ocupaciones más estresantes y conduce a diversas alteraciones de salud, incluyendo la muerte; se han encontrado más probabilidades de enfermedades del corazón, diabetes y suicidio entre los policías estadounidenses (Violanti y col., 1986; Sigler y Wilson, 1988; Anson y Bloom, 1988; Norvell, Belles y Hills, 1988).

Las causas más frecuentes de muerte entre los policías han sido homicidio, suicidio y accidentes (Hill y Clawson, 1988). Entre los policías de Australia, los efectos del estrés varían en atención al número de años que labora el policía, los niveles de estrés disminuyen con la edad (Anshel, Robertson, y Caputi, 1997). Los valores tienen relación con el estrés.

A ese respecto, Putti, Aryee y Kang (1988) investigaron los valores en policías estadounidenses, encontraron que se orientaban hacia la seguridad de la familia, la salud y la seguridad nacional.

Sin embargo, Sigler y Dees (1988), plantearon que los regalos pequeños que reciben los policías son el inicio de una corrupción de mayores dimensiones.

Por otra parte, en México, la policía preventiva es la encargada de la seguridad pública, es un servicio que se debe ofrecer a los ciudadanos con apego al respeto de los derechos humanos y las garantías individuales. La seguridad pública consiste en mantener el orden público, proteger la integridad de las personas, prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos y colaborar en la investigación y persecución de los delitos (Cartilla del Ciudadano, 1996).

En el Distrito Federal existen diversas corporaciones policíacas, de ellas en el presente trabajo se mencionan a dos, una bajo el mando y la dirección de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, que concentra a los policías judiciales. La segunda corporación depende de la Secretaría de Seguridad Pública, ésta integra a: I. La policía preventiva y II. La policía complementaria (Sarre, 1992).

I. La policía preventiva tiene como función primordial el prevenir delitos y faltas administrativas. Cuando las faltas o delitos son flagrantes, remiten al infractor ante el Ministerio Público o al Juzgado Cívico.

El policía vial o de tránsito y el motopatrullero vial pertenecen a dos organizaciones de la policía preventiva. Tanto la policía preventiva como la de tránsito están en contacto directo con la ciudadanía, quien sufre los actos de corrupción de estas corporaciones; la corrupción consiste en actos intimidatorios coercitivos por parte de los policías para obtener dádivas económicas indebidas (Chacón, 1993; Sánchez y Estrada, 1992), de ahí que se justifique la presente investigación con policías.

II. La policía complementaria está encargada de realizar los operativos y proporcionar los auxilios y apoyos a la población, con base en las leyes y reglamentos. Coadyuva en el mantenimiento del orden público, proporcionando vigilancia profesional a la banca, instituciones de crédito, a la industria y a organismos públicos, descentralizados; presta auxilio a personas físicas y morales mediante un contrato de prestación de servicios de vigilancia.

En la Ciudad de México la policía se integra con hombres y mujeres de extracción humilde, con escasa instrucción, habitan las zonas marginadas; las condiciones laborales que viven los policías mexicanos son deficientes; se conducen de manera corrupta, conducta que se fomenta desde los niveles jerárquicos altos, por ejemplo, para que a los policías les entreguen el uniforme, las armas, la unidad, o les asignen crucero, son obligados a pagar determinada cantidad a sus jefes inmediatos, por lo cual muchos de ellos salen a las calles a extorsionar, participando así de la corrupción característica del sistema judicial mexicano (Rodríguez, 1974; Belmont, López y Romero, 1993).

Curzio (1998) y Ursus (1998) plantean que no sólo tenemos más policías que en las grandes ciudades del mundo, sino que hay más policías en atención a los delitos denunciados y más policías en relación con el número de habitantes. "Tenemos

también, la peor policía del mundo. La más corrupta, la más ineficaz, la más inepta, la más holgazana, la más irresponsable." (p. 27, Ruíz Harrell, 1996).

Es necesario estudiar los orígenes de las características de los policías mexicanos, desarrollando así una investigación con fines de explicación; desde el punto de vista psicológico puede pensarse que el estrés y los valores son factores que pudieran estar vinculados con la conducta de corrupción, los fundamentos de esta afirmación se encuentran en estudios que señalan una relación entre las emociones relacionadas con el estrés personal y la conducta moral, (Eisenberg, 2000) y en los planteamientos de la relación entre un producto del estrés: el burnout y los valores personales en vinculación con los de la organización para la que presta sus servicios el trabajador (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

En el fenómeno de la corrupción intervienen aspectos políticos, sociales y económicos; sin embargo el estudio de la psicología, que atañe a las personas que cometen los actos de corrupción es aún limitado.

Es importante abordar lo referente al concepto del término corrupción, a ese respecto Grondona (1993) menciona que significa arrebatar, trastocar o alterar la forma de una cosa, modificar su naturaleza o el fin para el cual existe. Es desnaturalizar, desviar una cosa de su fin.

Grondona (1993) planteó la distinción entre acto corrupto y estado de corrupción, el primero es la solución perversa de un conflicto de intereses, se trata de sucesos aislados; el estado de corrupción es aquel en donde el acto de corrupción no ocurre de manera ocasional sino que es una forma de vida entre los ciudadanos y los gobernantes.

La conducta opuesta a la corrupción es la que se rige por los valores, en esta investigación se prefirió estudiar la capacidad para valorar y se consideró a los disvalores como una expresión de la corrupción. El sustento teórico se deriva de la Teoría General del Valor de Hartman (1959), la cual se enriquece con los

planteamientos de Cárdenas (1967), así como las recientes investigaciones empíricas realizadas por Carrasco, (2000) y Vigury (2001).

Para llevar a cabo el desarrollo de la axiología formal, Hartman (1959) propone tres puntos: primero, la evidencia de que existen cosas buenas o valiosas, a ese hecho le llama el valor fenoménico. Segundo, la certeza de contar con el término "valor" para nombrar a las cosas valiosas, a éste se le llama valor formal. Tercero, de la combinación de ambos valores, resulta el valor axiológico.

Hartman (1959) distinguió una jerarquía entre los valores, para ello identificó tres niveles:

En el primer nivel se encuentran los valores intrínsecos, éstos se refieren a conceptos singulares que sólo atañen al individuo, de éstos se puede distinguir el valor que le otorgamos al yo, a los roles que desempeñamos y el valor que asignamos a la moral.

El bien intrínseco es el de la valoración espiritual, de la estimación de las cosas en sí mismas, no es resultante de la comparación, cada cosa valorada intrínsecamente es única, irremplazable, insustituible e incomparable; el número de cualidades que poseen estos valores es infinito.

En un segundo nivel se encuentran los valores extrínsecos, resultantes de la comparación de al menos dos cosas, y que comprenden el mundo externo, entre los cuales se encuentran las cosas, los objetos materiales, el dinero.

El tercer nivel es el sistémico, que se encuentra comprendido por los conceptos teóricos elaborados por las diversas ciencias, y se expresa mediante el lenguaje técnico.

La jerarquía de los valores resulta de comparar los tres tipos de valores entre sí, por lo que los valores intrínsecos (espirituales) valen más que los valores extrínsecos

(materiales) y éstos a su vez valen mucho más que los valores sistémicos (intelectuales). Estos tipos de valores forman las dimensiones axiológicas (Hartman, 1959).

En esta teoría, la capacidad para valorar resulta de la habilidad para organizar los aspectos intelectuales y emocionales para concederle importancia a una afirmación o a una desvaloración. Hartman y Cárdenas (1967) desarrollaron un inventario, que evalúa la capacidad para valorar.

Por otro lado, González Rey (1991) planteó que existe relación entre el estrés y los valores; al respecto señaló que se ha encontrado mayor vulnerabilidad al estrés en sujetos orientados por normas, estereotipos y valores. Esto significa que entre más se rija el individuo por los valores universales es probable que al encontrarse en situaciones que lo lleven a transgredir los valores por los que se rige, se incremente el estrés a niveles muy altos; las personas que se rigen por disvalores mantendrán sus niveles de estrés sin alteración.

En diversas investigaciones se ha señalado al estrés como una respuesta del individuo ante situaciones amenazantes y que puede tener consecuencias directas sobre la salud y el desempeño laboral (Selye, 1976; Violanti, Vena y Marshall, 1986; Anshel, Robertson y Caputi, 1997; Stanny y Johnson, 2000).

Selye (1976) concibió al estrés como un programa corporal de acomodación de la persona a situaciones nuevas, ante las cuales se requiere de mayor cantidad de energía para llevar a cabo la respuesta para atacar, resistir o emprender la huida. Esa energía es suministrada por la activación del sistema nervioso vegetativo y la secreción de adrenalina y noradrenalina, que producen la movilización instantánea de energía; se trata de una respuesta estereotipada y filogenética que prepara al organismo para la lucha y para la huida. La secreción excesiva de adrenalina puede dar lugar a la acumulación de grasa en las arterias, en consecuencia la presión sanguínea se mantiene alta con riesgo de infarto al corazón.

Lazarus y Folkman (1986) demostraron que el estrés no depende exclusivamente de los estímulos ambientales externos sino de la evaluación cognitiva que hace el sujeto, estos investigadores plantearon que la evaluación cognitiva tenía un papel mediador entre las respuestas emocionales y el medio ambiente y entre las respuestas emocionales, las creencias y los objetivos personales. En el modelo de Lazarus (1991) se establecen dos niveles en la evaluación: primaria y secundaria; en la primera la persona valoran si la situación la puede dañar o beneficiar. En la evaluación secundaria se consideran las habilidades para hacer frente a la situación, el individuo estima qué debe hacerse con los recursos de que dispone. En la reestructuración del modelo de Lazarus (1991) se consideró la evaluación cognitiva en relación con las emociones, pero en esencia continuó señalando lo referente a la evaluación de la situación.

Las consecuencias del estrés se observan en la salud y en el desempeño laboral de los trabajadores, su costo para la empresa puede ser muy alto (Ivancevich y Matteson, 1985).

Para medir el estrés se han desarrollado diversos instrumentos, en México el SWS Survey, diseñado por Gutiérrez y Ostermann (1994), es uno de los instrumentos que reúne cualidades psicométricas sólidas. Este instrumento mide el estrés y los apoyos en las áreas personal, laboral, social y familiar, incluye dos escalas de salud mental.

El estrés es uno de los elementos que permite explicar el desempeño en los policías mexicanos, el estudio de los valores se justifica porque la corrupción como disvalor, ha caracterizado a la actividad de los policías mexicanos, y forma parte del desempeño laboral de esta clase de trabajadores (Curzio, 1998; Ruíz Harrell, 1996).

En la presente investigación se estudiaron a policías y jueces, respecto de este último grupo también se carece de estudios científicos, los datos con que se cuenta a ese respecto son de índole periodístico; y sólo en algunos estudios son mencionados, como en el de Ruíz Harrell (1996).

Los jueces, a diferencia de los policías, son personas que deben contar con el título de licenciados en Derecho, después hacen un curso de preparación en el Instituto de Capacitación del Tribunal Superior de Justicia, el cual tiene una duración de un año. Después de aprobar ese curso, inician su servicio en calidad de jueces. Como parte de su trabajo, deberán tomar decisiones de gran trascendencia, de donde dependerá la libertad o la cárcel para quien es procesado en el ámbito penal. En general el sistema judicial mexicano ha sido denunciado como corrupto, los jueces participan de este sistema, aceptan dádivas para dejar en libertad a quienes tienen medios económicos para comprar este derecho, o bien para tener en la cárcel a quienes carecen de los recursos para pagar. En la corrupción intervienen los funcionarios, y finalmente los policías (Ruíz Harrell, 1996).

El presente trabajo se desarrolla en seis capítulos, en el primero de ellos se trata lo referente a la policía mexicana y se hace referencia al sistema judicial, a los jueces.

En el segundo capítulo se analiza lo referente a los valores y a la corrupción, en donde tiene especial importancia el modelo de Hartman (1959).

En el tercer capítulo se revisa el estrés y se hace referencia al estrés entre los policías y los jueces.

En el cuarto se plantea el método de investigación; en el quinto se narran los resultados y finalmente se presenta la discusión y las conclusiones.

CAPÍTULO I.

EL PODER JUDICIAL MEXICANO: POLICÍAS Y JUECES.

1.1 Historia del surgimiento de la policía en el mundo.

La policía promueve la seguridad del público, mantiene el orden público, el control de los motines y la prevención del crimen. Por definición, la policía legitima el uso de la coerción y representa el monopolio del Estado para ejercer la fuerza pública dentro de su territorio.

El surgimiento de la policía se ubica en Europa a finales del siglo XVIII, los antecedentes más remotos datan de 1667 en Francia; sin embargo el primer cuerpo policiaco se formó en Dublín en 1786; en Londres la fuerza policiaca surgió en 1829 con el propósito de controlar las islas británicas. Sólo posteriormente se le dio el mandato de seguridad pública, mediante instrumentos legales (Sheptycki, 1998).

Como hoy se conoce a la policía se desarrolló propiamente en el siglo XIX, y se ha caracterizado por el uso extremo de la fuerza por parte de la policía es considerado como un medio de control efectivo para la criminalidad.

La policía ha sido empleada para ejercer el control social. En la actualidad ese control resulta más complejo y por ello se crean departamentos especializados dentro de la misma policía, como los que se encargan del narcotráfico, armas, o migración, entre otras corporaciones.

Pugh (1986) señala que los roles que desempeñan los policías como parte de su trabajo son los siguientes:

- Hacer cumplir la ley. Una de las principales funciones de los oficiales de policía se basa en acatar las normas legales.

- Mantener el orden social. Este rol implica cualidades de la conducta policial como atender vecindarios ruidosos, de holgazanes, borrachos y en ocasiones, con delincuentes.
- Servir al público. Los policías también ofrecen servicios a la comunidad como escoltar ambulancias, dan orientación, recuperan personas y propiedades perdidas. Ese tipo de servicio es importante para los policías porque es la manera como se relacionan con los ciudadanos de una manera no punitiva.

Kunce y Anderson (1988) señalaron que las pruebas de personalidad en los policías han mostrado diferencias del resto de la población. La mayoría de los estudios se han enfocado respecto a los problemas de salud mental, dejando de lado el estudio de los rasgos de personalidad que les facilitan hacer el trabajo, un ejemplo de éstos son los cinco atributos de los policías exitosos, que enseguida se describen:

1. Control emocional. El policía profesional es capaz de controlar el enojo cuando se confronta con un delincuente.

2. Expresividad emocional. El reto del trabajo de policía es la capacidad para hablar a la gente y ser entusiasta.

3. Cohesividad de grupo. El policía debe ser capaz de depender de los miembros del grupo y adherirse a las normas del mismo.

4. Estilo independiente. Los policías deben tener la capacidad para ser persistentes y autosuficientes, para llevar a cabo tareas de manera independiente.

5. Orientación realista. Es importante el estilo de pensamiento lógico, práctico y organizado, con habilidades para la toma de decisiones.

Las cinco características enunciadas plantean una paradoja, ya que junto con ellas deben presentarse los opuestos. Los policías deben tener control emocional pero ser expresivos, deben ser empáticos, pero deben hacer valer su autoridad con firmeza. Deben apoyar al equipo de compañeros.

No todos los policías cumplen con las características psicológicas mencionadas y en ocasiones pueden ejercer la fuerza en exceso, con brutalidad (Lorr y Stack, 1994), ésta se define como una conducta que excede cualquier fuerza razonable para mantener el orden.

Lorr (1986) llevó a cabo un estudio sobre la personalidad de los candidatos a policías, trabajó con dos muestras de 275 aspirantes, participaron 85.8% hombres y 14.2% mujeres; con un rango de edad de 20 a 48 años. Este autor aplicó a los sujetos un instrumento denominado "Evaluación de la Fuerza de la Ley" y se encontraron tres perfiles entre los candidatos a policías: un primer grupo denominado "bueno" o típico que era disciplinado, con suficiente autocontrol, independiente, extrovertido, emocionalmente tenaz, y bajo en ansiedad. Un segundo grupo estaba compuesto por quienes presentaron niveles relativamente altos de paranoia, esquizofrenia, psicastenia y otros síntomas. Estos individuos eran tan tenaces e independientes, como los policías catalogados como buenos, sin embargo mostraron menor extroversión, niveles más bajos en autocontrol y con niveles altos de ansiedad. Un tercer grupo de policías mostró niveles más bajos de psicopatología y fueron identificados como bien ajustados. Se predijo que estas personas podrían llegar a ser policías exitosos, mientras que aquellos en los que se encontraron psicopatologías, podrían llegar a ser policías problemáticos en la ejecución de su trabajo. El estudio descrito carece de seguimiento que permita corroborar esas predicciones.

Las cualidades, roles y conceptos del buen policía comprenden las cosas que hace y lo que es. Policías con 18 meses de experiencia seleccionaron 10 cualidades de una lista de 40 de los que ellos creían que era un buen policía, éstas fueron las siguientes: sentido común; alerta; conocimiento del trabajo; buen entrenamiento; honestidad; inteligencia; responsabilidad; dedicación; confiabilidad y apariencia. La descripción del trabajo incluye reacción rápida ante situaciones problema, habilidades para resolver problemas, madurez en sus juicios y actuar en situaciones interpersonales muy diversas (Pugh, 1986).

Una conducta indeseable entre los policías es hacer poco del trabajo. A ese respecto O'Connell, Holzman y Armandi (1986) realizaron un estudio con el fin de evaluar el cinismo en los policías y emplearon tres escalas tipo Likert; la de Cinismo Organizacional, la de Cinismo en el Trabajo y Evaluación de los Modos de Adaptación. Los instrumentos fueron aplicados a 418 policías de Nueva York. Los resultados obtenidos mostraron que a mayor tiempo de servicios en la policía había menor compromiso laboral, de donde se desprende la antigüedad como una variable importante.

La autoimagen de los policías es muy importante ya que se relaciona con el compromiso institucional, en muchas ocasiones la imagen de los policías no es favorable entre el público, ellos requieren la cooperación de los ciudadanos, en su estudio Lim, Teo y See (2000) evaluaron la imagen percibida en el trabajo de los policías en Singapur.

La imagen percibida en el trabajo se forma de las creencias acerca de lo que significa pertenecer a un grupo con base en el estatus social, la capacidad y los patrones conductuales de pertenencia. Cuando el público amenaza a los policías se percibe a éstos como incompetentes y ello les sirve como estímulo negativo, experimentan así menos satisfacción en el trabajo niveles más bajos de compromiso en el trabajo y deseos de dejar ese trabajo. En el estudio participaron 540 policías, mediante una escala tipo Likert se evaluaron: a) la imagen laboral percibida, b) la satisfacción en el trabajo y c) la intención de dejar el cargo. Los resultados apoyaron la hipótesis de que la imagen percibida en el trabajo se encuentra asociada de manera positiva con el compromiso organizacional y la satisfacción en el trabajo y de manera negativa, con deseos de dejar el trabajo.

El buen policía no se formará por sí solo, sino mediante entrenamiento que le proporcionen, recibe entrenamiento en patrullas, investigación criminal, uso de la fuerza física, uso de armas, sin embargo poco tiempo dedican a los aspectos humanos e interpersonales (Meadows, 1987).

En la historia de la policía, se ha considerado tradicionalmente a esta actividad como propia de los hombres; las mujeres se incorporaron posteriormente.

1.2 Las mujeres en la policía.

Las mujeres entraron a la policía en la modalidad de custodias o trabajadoras sociales a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Alice Stebbin Wells fue la primera mujer policía en los Estados Unidos, pero sólo estaba asignada a lugares recreativos como teatros, cines, salones de baile, etc. Su papel era congruente con el punto de vista hacia las mujeres como cuidadoras de niños, madres y protectoras de la moral pública. Este estereotipo se conservó hasta finales de 1969 y principios de 1970 (Lord, 1986).

En los últimos 20 años las mujeres comenzaron a demandar igualdad de oportunidades en la profesión de policía.

En Estados Unidos en 1974 había 2859 mujeres y 155 000 hombres policía. Los Departamentos tenían una cuota inferior de mujeres al 1% del total (Lord, 1986). Para ingresar se les aplicaban diferentes exámenes y los requisitos eran muy altos. Las mujeres no podían hacer exámenes para promocionarse y la mayoría estaban limitadas al trabajo de oficina.

Lord (1986) informó que por cultura es ofensivo e indeseable para algunos hombres tener como pareja de servicio a una mujer. Ellas son consideradas como emocionales, irracionales, persistentes en lo ilógico, se cree que no están bien entrenadas para usar la fuerza, y en general se les considera débiles.

En Estados Unidos, las mujeres policía violan los estereotipos culturales de que las mujeres no usan pistola, no pelean y no arrestan a la gente; la masculinidad está asociada tradicionalmente con la dominancia sobre las mujeres y la posibilidad de

igualdad con mujeres puede generar estrés y ansiedad en algunos hombres (Lord, 1986).

Se ha incrementado el número de mujeres policías a 14 000. Estas mujeres son oficiales de paz que se han enfrentado a la resistencia y a la oposición. Ellas enfrentan dificultades de interacción estresantes porque se espera que lleguen a estar de acuerdo con las normas de los compañeros y por ser mujeres se espera que actúen de manera consistente con las relaciones tradicionales hombre – mujer. Se les excluye de ejercer la fuerza que impone la ley, lo cual refuerza el estatus de ser una profesión dominada por los hombres, ellos tienen ventajas por sus características fisiológicas, proceso de socialización y de aceptación social (Lord, 1986)

Morris, Shinn y DuMont (1999) coinciden con los planteamientos de Lord (1986) ellos indican que se ha visto que las mujeres experimentan dificultades, hostilidad manifiesta e interacciones sociales aversivas en el trabajo, en mayor proporción que los hombres, lo cual puede implicar estrés, y por lo tanto influye en la insatisfacción en el trabajo, el desempeño y la ejecución en su trabajo.

En el estudio de Morris y col. (1999) se evaluó la relación entre el trabajo de los policías con las interacciones sociales y los recursos de apoyo dentro y fuera del trabajo; se valoró si esos apoyos y relaciones sociales eran diferentes entre hombres y mujeres en una ocupación que ha sido realizada tradicionalmente por los hombres. Los resultados mostraron que las mujeres y una minoría de hombres negros experimentaron interacciones sociales más negativas que los hombres anglosajones; el apoyo de los jefes, los compañeros y la familia mejoraron el desempeño laboral.

Por su parte Leiter, Clark y Durup (1994) informaron que la mujer sufre mayores niveles de estrés, mientras que los hombres sufren más enfermedades físicas. Las fuentes de estrés en las mujeres provienen de la discriminación, la relación matrimonio - trabajo y el aislamiento social. El papel de las mujeres en tareas policíacas y militares las conduce a experimentar presión para realizar el trabajo con un grado más alto que del que se espera de sus compañeros hombres. Las presiones que viven las conducen

a buscar ayuda profesional para manejar los problemas relacionados con el estrés. Estas mujeres reaccionan con enojo, frustración, resentimiento, hostilidad y presentan los síntomas del *burnout*.

Sin embargo algunos estudios, como el de Ksionsky y Mehrabian (1986) demuestran que las mujeres policías realizan mejor el trabajo que los hombres policías, cuando coordinan el servicio al público y asignan las patrullas a los lugares donde se les requiere.

En países como Israel la mujer también ha ingresado a formar parte del cuerpo de policía, Moore (1999) realizó un estudio en la policía Israelí para determinar si la identidad de género y la identidad ocupacional se relacionan entre sí. Del 20% de las mujeres policías sólo el 5% de ellas se encontraban asignadas a unidades de alto riesgo como el desarme de bombas y actividades tipo detective.

En el estudio de Moore (1999) participó un grupo de 500 personas, 112 mujeres y 388 hombres, lo cual representó el 22% y el 78% del grupo de policías. La mayoría de los policías habían realizado estudios de secundaria y sólo el 6% contaban con estudios universitarios. En el estudio se evaluaron las siguientes variables:

1. Aspectos organizacionales, que comprendió: lugar de trabajo, tipo de trabajo y nivel de autoridad.
2. Rasgos de género.
3. Patrones de crianza, que fueron valorados mediante el Inventario de los Roles Sexuales de Bem.
4. Rasgos de personalidad.

Las mujeres se percibieron altamente femeninas y los hombres masculinos; ambos fueron optimistas, independientes, comprensivos y asertivos. En esta organización policial las mujeres no fueron discriminadas y tuvieron oportunidades para ascender en los cargos, sin embargo, el compromiso fue menor en ellas respecto de la organización y con una identidad ocupacional menor que los hombres.

Los estudios mencionados se llevaron a cabo en otros países, pero es indispensable analizar la información relacionada con los policías mexicanos.

1.3 Antecedentes históricos de la policía mexicana.

Existen diversos datos históricos que indican la presencia de cargos semejantes a los de la policías, por ejemplo en la cultura Teotihuacana, se desarrolló en una época en que los pueblos importantes se encontraban estructurados en una organización social por dos clases incorporadas al poder, como eran la de los militares y la teocracia. En aquella época, uno de los objetivos era formar un ejército para que por medio de la fuerza, dominara a pueblos enemigos, garantizara la paz y la subsistencia del mismo pueblo. Teotihuacán, fue el más importante centro económico, social, político, religioso y cultural en México. Existían clases sociales definidas. Dentro de la magnitud y la complejidad de esta cultura, era necesario conservar el buen orden, proteger y vigilar la convivencia pacífica de los pobladores; por tal razón los historiadores señalan la aparición de las primeras formas de organización policial, que eran grupos promovidos por los sectores en el poder; y que tenían como propósito vigilar que no fuera alterado el régimen existente (Cantú, 1987).

El primero que instituyó la policía en México fue el Virrey Juan Padilla de Güermes y Horcasitas, segundo conde de Revillagigedo, el 7 de abril de 1790, cuando se aprobó el reglamento para alumbrado público; los policías anunciaban las horas cada 15 minutos, como señal de que estaban alertas para cuidar de la seguridad social (Cantú, 1987).

En el año de 1825 fue creada la policía municipal con el nombre de "celadores públicos". A partir de esto, se organizó la policía rural creada principalmente para vigilar los campos, garitas y caminos, para que existiera seguridad y tranquilidad de los viajeros. Durante esta época se dictaron varios decretos para mantener el orden público; estos se modificaban de acuerdo al gobierno dominante, y la vigilancia se

limitaba al primer cuadro de la ciudad; así, la policía fue creando una imagen de fuerza organizada del poder. EL 20 de noviembre de 1828 se expidió un reglamento de vigilantes que entre otras cosas, indicaba la vigilancia periódica de la calle por relevos a través de rondas (Cantú, 1987).

La primera codificación de la República en materia penal se expidió el 8 de abril de 1833, en el estado de Veracruz (Carrancá y Rivas, 1961).

El 20 de junio de 1840, el gobierno crea la guardia de policía del Distrito Federal; años después sufrió un cambio de estructura, al adherirse al cuerpo de zapadores del Distrito Federal, en 1856 (Cantú, 1987).

Las gendarmerías, que aparecieron en 1859, fueron cuerpos que se integraron con grupos de infantería y caballería, organizados al mando de un jefe; procuraban el orden en la comunidad, la organización de los policías locales y la coordinación de distintos trabajos (Cantú, 1987).

Los gendarmes eran cambiados periódicamente de lugar, pretendiendo con ello que adquirieran un conocimiento general sobre las necesidades de cada región y no crearan intereses, lo que suponía una forma de control sobre ellos. Cuando se cometía un delito por robo, el jefe de la cabecera distrital era irremisiblemente destituido o inhabilitado para pertenecer a dicho cuerpo. El comandante visitaba la jurisdicción distrital para inspeccionar los servicios de vigilancia y proporcionar a las autoridades locales el apoyo necesario de los jefes policíacos.

Según los archivos de Gobernación, los soldados ocultaban su uniforme y rostro, asaltaban en el camino de México - Cuernavaca, a veces los bandidos llegaban a las puertas de la Capital Federal. El Estado obró a partir de entonces sin piedad, declarando una guerra sin cuartel, lo mismo a un robavacas que al asaltante profesional. Era tan seria la amenaza del bandolerismo, que la Secretaria de Gobernación se dirigió a la Cámara de Diputados y pidió la expedición de un decreto, para suspender las garantías individuales en la República (Cantú, 1987).

Probablemente fue, en la historia de nuestro país, el momento en que más se acercó la policía al poder político absoluto sobre la sociedad (Cantú, 1987).

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917 nació la policía especializada, denominada Policía Judicial. "La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y la Policía Judicial, la cual estará bajo la autoridad y mando de aquel. Compete a la autoridad administrativa la aplicación de sanciones por las infracciones de los reglamentos gubernativos y de policía las que únicamente consistirán en multa o arresto hasta por treinta y seis horas. Pero si el infractor no pagare la multa que se hubiere impuesto, se permutará ésta por el arresto correspondiente, que no excederá en ningún caso de treinta y seis horas" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2003, pág. 8, art. 2).

En 1993 se creó el Instituto de Capacitación de la Procuraduría General de la República, con la finalidad de profesionalizar a los policías judiciales: los aspirantes son evaluados en los aspectos médicos, de aptitudes atléticas, y conocimientos generales. Cuando los policías han aprobado los exámenes asisten a un programa que se basa en la lucha contra la impunidad y en principios éticos (Instituto de Capacitación de la Procuraduría General de la República, 1993).

Después de haber realizado una revisión histórica de la policía en México, resulta importante describir cómo se integran actualmente los cuerpos policíacos.

1.4 Funciones de los cuerpos policíacos.

Las funciones del policía son:

- 1) Proteger a las personas y sus bienes.
- 2) Mantener la tranquilidad y el orden público.
- 3) Salvaguardar el ejercicio de las libertades públicas y
- 4) Actuar como auxiliar de la justicia (Sarre, 1992).

Velar por el orden público es una obligación del Estado para que existan condiciones de bienestar social y de calidad de vida, evitando que las personas sean afectadas en su vida, sus derechos y sus bienes (Curzio, 1998).

La policía judicial es propiamente un auxiliar del Ministerio Público, bajo cuya autoridad y mando se encuentra; los judiciales laboran en la búsqueda y preservación de pruebas relacionadas exclusivamente con los delitos ya cometidos; colaborar con los jueces penales para la citación, presentación y aprehensión de personas (Sarre, 1992).

La policía preventiva y la de tránsito laboran bajo el mando de la Secretaría de Seguridad Pública, enseguida se describen sus organizaciones y funciones (Cartilla del Ciudadano, 1996).

La policía preventiva y la de tránsito laboran bajo el mando de la Secretaría de Seguridad Pública, enseguida se describen sus funciones y organizaciones:

I. Policía metropolitana, ésta se encarga de la vigilancia en la ciudad, la integran diez corporaciones:

1. Escuadrón montado. Patrulla a caballo que efectúa remisiones como policía preventivo. Se encarga de acciones de prevención en actos masivos.

2. Granaderos. Es policía de disuasión, evita que las multitudes provoquen violencia o desorden. Patrullan zonas de robo, remite ante las autoridades correspondientes en caso de flagrancia.

3. Fuerza de tarea, tiene asignadas labores para efectuar redadas.

4. Motopatrullero vial. Verifica las causas de caos vial, identifica irregularidades en los conductores, puede infraccionar.

5. Escuadrón de rescate y Urgencias Médicas ERUM, cuenta con ambulancias para trasladar personas heridas o lastimadas en vía pública.

6. Policía vial. Está autorizado para regular la vialidad. Está asignado a protección escolar.

7. Motopatrullero preventivo. En grupos, patrulla zonas de robos frecuentes, está facultado para perseguir, atrapar y detener delincuentes.

8. Policía femenil vial. Está autorizada para levantar infracciones por faltas al Reglamento de Tránsito. Algunas se encuentran destinadas a patrullas ecológicas para sancionar por las infracciones al programa "Hoy no circula", sólo ellas pueden detener a los vehículos por emisión de contaminantes.

9. Policía femenil preventivo. Está autorizada para remitir al Ministerio Público. Se les concentró en zonas de sexo-servicio, para evitar abusos.

10. Policía 2000. Patrulla a pie y en pareja en zonas del Centro Histórico. Remite y detiene a delincuentes, impide robos a comercios y transeúntes.

II. Policía complementaria. Está encargada de realizar los operativos y proporcionar los auxilios y apoyos a la población, con base en las leyes y reglamentos. Coadyuva en el mantenimiento del orden público, proporcionando vigilancia profesional a la banca, instituciones de crédito, a la industria, organismos públicos, descentralizados y de iniciativa privada; presta auxilio a personas físicas y morales mediante un contrato de prestación de servicios de vigilancia. La integran dos corporaciones:

1. Policía auxiliar. Su labor es mediante contrato con particulares para vigilar sus comercios. Se encuentra en las estaciones del Metro, realiza patrullajes externos. Tiene facultad para llevar a cabo remisiones por delitos en flagrancia.
2. Policía bancaria e industrial. Trabaja por contrato con usuarios de la banca y la industria, pero puede remitir a los delincuentes al Ministerio Público (Cartilla del Ciudadano, 1996).

Por otra parte, en el presente trabajo se estudió a una muestra de policías y jueces, de ahí que resulte importante analizar las labores de estos últimos.

1.5 Funciones de los jueces.

La función principal de los jueces es la de emitir sentencias, a ese respecto se han realizado estudios en diversos países para determinar los aspectos que influyen en las resoluciones. Enseguida se describirán investigaciones realizadas en otros países como Estados Unidos de Norteamérica, cuyo sistema legal implica importantes diferencias con respecto a México, toda vez que en aquel país conservan la participación de los jurados, los que se integran con la colaboración de ciudadanos de reconocida calidad moral. En aquel país existe lo que se conoce como directores de libertad condicional, ellos tienen la facultad para investigar las circunstancias en que ocurrió el delito y con base en ello, pueden sugerir una sentencia al juez, la cual generalmente se incorporó en 90% de los juicios (Tsoudis, 2000).

La lógica jurídica juega un papel preponderante para llegar a emitir un veredicto, como lo demostraron Rotenberg y Hulbert (1992) mediante un estudio de los razonamientos expuestos durante una situación simulada para emitir una sentencia; las razones se basan en los elementos que aportan las pruebas.

Rind, Jaeger y Strohmets (1995) estudiaron los efectos de la recomendación para dejar de considerar alguna prueba o sin esa petición, en tres casos: uno de incendio premeditado, otro en actos de vandalismo y un tercero de asesinato. En el estudio participaron 120 estudiantes asignados a un grupo conforme a un diseño factorial 3 X 2, que quiere decir: uno de los casos y con o sin recomendación para dejar de considerar una prueba. Los resultados mostraron que en efecto la indicación de que la prueba era inadmisibile predispuso el juicio de los participantes al momento de calificar la culpabilidad del acusado, cuando el delito era de cuantía menor, no así cuando se trataba de un crimen.

Tsoudis (2000) planteó que al momento de emitir un veredicto pueden influir los antecedentes penales, la gravedad del daño que causó el delincuente, y la manera como influye la víctima en el ánimo de los juzgadores, la investigación de este autor se

enfocó al papel que juegan las víctimas a la hora de emitir sentencia. Cuando alguien comete un ilícito puede experimentar indiferencia, lo cual constituye una no confirmación de la conducta positiva o confirmación de la identidad negativa, e indica que la conducta ilícita es típica de esa persona. En cambio una emoción negativa como la tristeza, después de una conducta de trasgresión, confirma una identidad positiva y quiere decir que la conducta es atípica. En el estudio participaron 152 estudiantes sin experiencia en el sistema de justicia; se plantearon ocho hipótesis que se confirmaron, éstas fueron:

1. Cuando el delincuente muestra tristeza, quienes emiten un veredicto lo perciben como positivo.
2. Cuando se percibe al delincuente con características positivas, las sentencias son menos duras.
3. Cuando el delincuente tiene un registro anterior negativo, quienes toman decisiones lo perciben menos positivo.
4. Los antecedentes del delincuente no influyen en las sentencias de manera directa.
5. Cuando la víctima muestra tristeza, quienes emiten el veredicto perciben a la víctima con una identidad positiva.
6. Cuando la percepción para la víctima es más positiva, entonces se percibe al delincuente como menos positivo.
7. Las percepciones de la víctima no influyen de manera directa en las sentencias.
8. Las percepciones de la identidad de la víctima influyen en las percepciones respecto del delincuente, independientes de los antecedentes penales.

La percepción de la víctima y del delincuente puede estar influenciada por el racismo, lo que puede influir en las decisiones que toman los jueces, sin embargo existen otras características en el delincuente y en la víctima que pueden influir en las determinaciones finales en un juicio, como puede ser el atractivo físico de la persona, su capacidad intelectual, etc. A ese respecto, Rector, Bagby y Nicholson (1993) condujeron un estudio para determinar el grado en el cual las percepciones del delincuente y de la víctima influyen en la determinación de culpabilidad y el efecto de

las indicaciones jurídicas respecto del caso. En el estudio participaron 255 estudiantes a quienes se les presentó caso de violación por escrito, fueron asignados conforme a un diseño factorial $3 \times 3 \times 2$, del color del delincuente: negro, blanco o sin especificar; color de la víctima: blanco, negro o sin especificar y con o sin instrucciones judiciales. Después de leer el caso evaluaron al delincuente y a la víctima en una escala de siete puntos que contenía pares opuestos de adjetivos como inteligente, no inteligente; atractivo, sin atractivo; honesto, deshonesto, etc. Los resultados mostraron que los juicios de los delincuentes no están basados solamente en el color de la piel sino que relacionan en mayor medida con el atractivo del delincuente, así como las valoraciones negativas de la víctima influyen en el dictamen de culpabilidad del acusado. Cuando existieron indicaciones jurídicas respecto del caso, disminuyó la predisposición basada en las características físicas del delincuente y de la víctima.

Hasta aquí se han revisado estudios respecto de los elementos que influyen en la emisión de una sentencia, cada uno de ellos aportó información relevante, sin embargo es importante hacer notar que en estos estudios nunca participó personal adscrito al sistema judicial, lo cual habría sido fundamental para esclarecer los procesos cognoscitivos y emotivos que guían a los jueces al momento de emitir un veredicto.

En cambio, Hoffrage, Lindsey y Hertwig (2000) señalan que cuando los datos se presentan en forma de probabilidades y porcentajes, las interpretaciones pueden ser erróneas, como se demostró en un estudio con candidatos a jueces a quienes se les proporcionaron datos basados en la estadística. En un caso de violación se realizaron estudios de DNA (ácido desoxirribonucleico) en un presunto agresor, los datos obtenidos se les mostraron a 27 candidatos a juez y a 127 estudiantes de la carrera de Derecho. Se pidió a los participantes que elaboraran un veredicto, considerando que la seguridad que proporcionaba el perfil de DNA era de 1 sobre 1 000 000, mientras que la frecuencia de error era de 3 por 1000. La presentación de estos datos se hizo en dos formas: a) como probabilidad y b) como frecuencia absoluta.

La presentación de probabilidades dio lugar a que el 45% de los candidatos a jueces y el 55% de los estudiantes consideraran culpable al acusado. Cuando se

utilizaron frecuencias absolutas el 32% de los candidatos y el 33% de los estudiantes estimaron culpable al probable agresor.

Las frecuencias absolutas facilitaron la realización de veredictos acertados entre los futuros jueces. Estos datos son sumamente importantes toda vez que las decisiones de los jueces afectarán la vida futura en cuanto a la libertad, a los derechos patrimoniales o familiares de las personas.

Por otra parte, en nuestro país los abogados carecen de estudios en matemáticas y estadística, lo cual les dificulta la comprensión de datos numéricos; el poder judicial se encuentra integrado por jueces, magistrados, y ministros. Las materias de las cuales se encargan son penal, civil, mercantil y familiar. Los jueces actúan junto con un Secretario de Acuerdos, un técnico judicial; en el ámbito penal siempre interviene el Ministerio Público, quien es un representante social del ofendido o víctima. En todas las materias laboran los proyectistas, que son quienes estudian el caso a profundidad y elaboran la sentencia, el juez si bien revisa los casos es sólo después de que el proyectista le ha elaborado el proyecto de sentencia. En estos sistemas existen prácticas que conducen a la corrupción y que son conductas contrarias a los valores, como se expone en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II.

VALORES Y CORRUPCIÓN.

2.1. El surgimiento de la moral.

Cuando se habla de valores se hace referencia a un área del conocimiento relacionada con la ética, ésta es una parte de la filosofía que trata con lo referente a la moral, el surgimiento y desarrollo de ésta se vincula a las formas de convivencia social (Rosales, 2001).

Las religiones se construyeron sobre la base de los principios morales que más que salvar el alma, preservaban a la especie, las normas morales tenían más fuerza porque las avalaba una divinidad.

Los mandamientos religiosos evolucionaron hasta ser adoptados como reglas de convivencia, y que después pasaron a formar parte de las leyes. Existen diferencias importantes entre las sociedades que se rigen por una ética protestante y las que se rigen por una ética católica, las primeras colocan en primer plano a los valores del trabajo, el ahorro, la disciplina, el orden, el progreso y la religión. En cambio para los católicos, los valores que les rigen son la obediencia, la tradición, la fe y la resignación (Rosales, 2001).

Los valores motivan cada acción que se realiza, son la base de las actitudes, el comportamiento y las relaciones. La moral surgió como reflexión y axiología vinculada a la filosofía y de ellas emanaron los principios, normas y leyes para la convivencia. El valor de la vida es el fundamento para todos (Rosales, 2001).

En el campo de la Psicología existen investigaciones respecto al desarrollo moral en niños y adolescentes, uno de los enfoques más conocidos es el de Piaget (1977).

2.2 Desarrollo moral en niños y adolescentes.

Piaget (1932, edición 1977) realizó entrevistas a niños en Ginebra y Neuchâtel, él trabajó con el método clínico, el cual constó de tres pasos:

Primero, buscó saber qué era el respeto por la regla desde el punto de vista del niño;

Segundo, planteó que de la regla del juego se pasa a las reglas morales prescritas por los adultos y

Tercero, estudió las nociones que surgen de las relaciones entre los niños, eligió el tema de la justicia como objeto de las entrevistas.

Piaget (1977) consideró a la moral como un sistema de reglas, por lo tanto en su estudio se dedicó a observar cómo los niños aplicaban las reglas en el juego de canicas para determinar cómo surgía la conciencia de las reglas, con base en su investigación estableció cuatro estadios, éstos eran:

Primer estadio: motor e individual. En éste el niño manipula las canicas en función de sus propios intereses motrices. No existen las reglas colectivas, se presenta el juego individual.

Segundo estadio: egocéntrico. De los 2 a los 5 años. En éste el niño recibe del exterior el ejemplo de las reglas pero el niño juega solo, se presenta la imitación de los demás.

Tercer estadio: cooperación naciente. Se exterioriza entre los siete y ocho años. En éste surge la preocupación por las reglas, a pesar de que los niños jueguen juntos cuando se les interroga sobre las reglas cada uno de ellos aporta información distinta.

Cuarto estadio: codificación de las reglas. Surge entre los once y doce años. Todos los participantes se involucran en el juego bajo las mismas reglas del juego.

Respecto del surgimientos de la conciencia de las reglas Piaget (1977) identificó tres estadios:

Primer estadio: la regla no es coercitiva. Se trata de una regla motriz que no se regula por la obligatoriedad.

Segundo estadio: la regla se considera sagrada e intangible. Surge a partir de los seis años. En este estadio la regla la impone el adulto y se considera inmodificable.

Tercer estadio: la regla es considerada como una ley por consentimiento mutuo. Surge a partir de los diez años. El niño reconoce la obligatoriedad de la regla pero puede ser modificada por el consentimiento de los participantes.

En el campo de la moral, Piaget (1977) identificó al realismo moral, el cual implica tres características:

1. El realismo moral da lugar a que el deber sea heterónimo; el bien se define por la obediencia a las reglas.
2. El realismo moral implica el cumplimiento de la regla al pie de la letra.
3. El realismo moral constituye una concepción objetiva de la responsabilidad. En ese sentido los actos se valoran en función de los resultados materiales independientes de las intenciones en el juego.

Para Piaget (1977) existen tres tipos de moral:

- a) Una que surge de la obligación heterónoma que es impuesta por las órdenes del adulto. El bien consiste en obedecer la voluntad del adulto y el mal surge por la desobediencia.

- b) La segunda es de tipo intermedio en esta etapa el niño sigue los dictados de las reglas de los adultos como en la etapa anterior pero ahora busca la autonomía de la conciencia.
- c) A la tercera se le denominó autónoma porque el niño coopera con las reglas del adulto. En esta etapa el niño descubre la necesidad de la veracidad como parte de las relaciones de respeto.

La teoría de Piaget (1977) sobre el desarrollo moral fue criticada por Kohlberg (1927, edición 1992) que planteó que las afirmaciones de Piaget carecían de respaldo en la investigación, la aportación que reconoció fue en relación al paralelismo entre el desarrollo moral y el desarrollo cognoscitivo. Así Kohlberg inició una serie de estudios con niños desde los diez años hasta los primeros años de la adolescencia, en grupos rurales que provenían de Taiwán, Turquía, Estados Unidos y de México, en Yucatán.

Kohlberg (1992) diseñó lo que denominó "dilemas morales", se trata de relatos breves. Un ejemplo de ellos es el siguiente:

"La esposa de un señor está muriendo. Existe un medicamento que la podría salvar pero es muy caro y el farmacéuta que lo inventó no lo vende por el precio a que el esposo podría obtenerlo. ¿Debe el señor robarlo para salvar la vida de la mujer?" (Kohlberg, 1992, pág. 67).

Con base en sus estudios estableció etapas y subetapas en el desarrollo moral del niño y del adolescente:

Nivel I: el nivel preconvencional o premoral. En éste los juicios morales del niño se basan en elementos externos como el castigo o la recompensa por las acciones, la noción de lo correcto y lo incorrecto son impuestos por los padres.

Etapa 1. Castigo y orientación a la obediencia. Las consecuencias de las acciones determinan lo que es bueno y lo que es malo; el niño considera que los

adultos tienen poderes superiores no porque estén en lo correcto sino porque lo imponen coercitivamente.

Etapa 2. La orientación del relativismo instrumental. El niño se rige por el hedonismo, las cosas que llevan a resultados agradables son buenas si acarrear consecuencias desagradables serán malas.

Nivel 2. El nivel convencional. Las consecuencias de las acciones comienzas a perder importancia. Los juicios de los niños se basan en las normas que el grupo dice son correctas.

Etapa 3. La orientación del niño juicioso a la niña juiciosa. En ésta el comportamiento se orienta por agradar a los integrantes del grupo, comienza a tomar en cuenta las intenciones con que se realizan los actos, es relevante para el niño saber si la persona quería causar el daño o no lo quería.

Etapa 4. La orientación de la ley y el orden. La moral se desplaza de lo personal a lo grupal y a lo social, entonces será correcto lo que señale la ley. Lo bueno es respetar a las autoridades y al orden social como existe.

Nivel 3. El nivel posconvencional, autónomo o de principios. El niño reconoce el carácter convencional de las reglas sociales e identifica que son arbitrarias y que pueden ser modificadas.

Etapa 5. La orientación del compromiso social o legalista. El adolescente descubre que las decisiones personales son importantes y determinan que lo correcto es el respecto a los acuerdos personales y a los compromisos.

Etapa 6. La orientación del principio ético universal. Lo correcto tiene como base la conciencia individual, se basa en principios fundamentales universales.

La gran limitante que presentan los estudios referidos se debe a las edades en que se basaron los investigadores, sus resultados requerirían ser aplicados a grupos de distintas edades. Se desprende que estas investigaciones no informan del surgimiento de los valores, que es el tema de interés en el presente trabajo.

En nuestro país se han realizado investigaciones respecto a los valores en las instituciones de educación superior. Los temas investigados comprenden valores universitarios, profesionales, ética profesional, compromiso social de estudiantes y egresados, valores de los estudiantes, valores de los profesores y del posgrado (Hirsh, Alcántara, Gómez, Herrera, Ibarra, Ríos, y Royo, 2001). Las investigaciones se han desarrollado en las carreras de psicología y medicina. Los enfoques teóricos se basan en teorías sociológicas de la educación funcionalista, marxistas, escuelas contemporáneas como el humanismo y el desarrollo transpersonal. La metodología empleada va desde estudios documentales, investigación etnográfica y entrevistas a profundidad. La mayoría de estas investigaciones se han llevado a cabo con jóvenes, estos estudios no han considerado a poblaciones de jueces y policías.

Por otra parte, los problemas clásicos de la axiología versan sobre el concepto del valor, la fundamentación de los valores y su jerarquía (Trilla, 1992).

2.3 Estado actual de los valores y la moral.

El hombre moderno enfrenta una crisis de valores que se traduce en violencia, injusticia, pobreza, drogadicción, destrucción del medio ambiente, etc. Esta crisis tiene su origen en la desigualdad social (Rosales, 2001).

Un sistema de valores en una sociedad o grupo social no depende de la esencia de los valores, sino de una historia que genera un cúmulo de verdades que orientan a lo que se considera bueno y malo, correcto o incorrecto, verdadero o falso (Ramírez, 2001).

Existen puntos de vista opuestos al expresado por Ramírez (2001), indican que en el estado original del ser está lleno de valores; en cada persona existe un potencial de valores, éstos no se pierden. Éste es el punto de vista expresado por la Universidad Espiritual Mundial Brama Kumaris² (1999 b).

En la actualidad las personas prefieren afrontar riesgos muy altos para obtener beneficios para sí. En ese sentido, lo bueno es aquello que produce beneficios o evita consecuencias negativas o desagradables (Villegas de Posada, 1995).

Gran parte de la socialización se orienta a enseñar los valores y normas; la acción inmoral puede ser motivada de manera circunstancial, a pesar del conocimiento ético. Ante diversas posibilidades de acción, la persona elegirá la de mayor beneficio y de menor costo o consecuencias negativas.

La moral evoluciona desde el egoísmo, a una moral basada en la preocupación social hasta constituir una moral de principios. Al llegar al nivel más evolucionado, la persona se rige por los principios universales de justicia, la igualdad de los derechos humanos, el respeto por la dignidad y el desarrollo humano (Barra Almagiá, 1987; Villegas de Posada, 1995, 1998).

La familia y la escuela son las instituciones que se deben encargar de enfrentar la crisis de valores, erradicando la apología de la agresividad y la crueldad, en su lugar se debe procurar una conciencia de sobrevivencia, todos tenemos responsabilidad de lo que ocurre en la comunidad (Scrimshaw, 1979).

El carácter moral es activo, las virtudes son esenciales para desarrollar ese carácter, el mérito moral radica en la capacidad para poner la voluntad al servicio de los principios morales racionales (Fuentes Salles, 1997).

² La Universidad Espiritual Mundial Brama Kumaris (U. E. M. B. K., 1999 a) es una institución internacional; es una organización no gubernamental con estatus consultivo en el Consejo Económico de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en UNICEF. Se estableció en 1937, la sede central se encuentra en la India, se fundó para crear un mundo mejor, hacer emerger las capacidades de seguridad, autoestima y autonomía en una cultura de paz sostenida por el respeto, la igualdad y la felicidad.

Se debe tener en cuenta que las emociones son componentes del carácter moral, sin embargo los seres humanos pueden ser pasivos a sus emociones, se debe estar por encima de las emociones y elegir cómo actuar, en lugar de ser simples víctimas de las emociones, el objetivo no debe ser liberarnos de ellas, sino comportarnos como seres racionales y libres y poder manejar las emociones a voluntad (Fuentes, 1997).

Las situaciones que plantean problemas morales son interpretadas e implican desarrollar la actividad de razonamiento, en primer lugar, la persona considera el grado de responsabilidad y obligación. En seguida, otro elemento importante es la atmósfera moral, ésta se entiende como la forma en que se establecen y se hacen respetar las normas morales para tomar decisiones. Los sentimientos y pensamientos se unen y guían el comportamiento de bondad o maldad (Fuentes, 1997; Commons y Galaz-Fontes, 1990).

Los sistemas educativos actuales ponen atención en la inteligencia académica, no así en los aspectos intrapersonales, algunos investigadores como Sastre (1998) y Villegas de Posada (1996) han estudiado la evolución del desarrollo moral, ellos encontraron que en etapas tempranas, los niños ven desarticulados los sentimientos del trasgresor de la moral y la víctima.

2.4 Jerarquía de los valores.

La clasificación de los valores corresponde al punto de vista teórico desde el cual se aborde, una de ellas proviene del relativismo sociológico, y desde ese punto de vista, Trilla (1992) expone que existen tres niveles:

- ❖ I. Valores A o valores compartidos.
- ❖ II. Valores B, no compartidos y contradictorios con los valores A.

- ❖ III. Valores C, que tampoco son compartidos pero no se perciben como contradictorios son los valores A.

I. Los valores A o valores compartidos, comprenden los valores en el contexto social, la sociedad, nación o la comunidad los acepta como deseables, de manera generalizada. Ejemplo de ellos son la justicia, la libertad, la felicidad, la verdad, la belleza, etc.

II. Los valores B, no compartidos y contradictorios con los valores A, son valores que se les percibe como antagónicos a los primeros, son contravalores. Son valores consensuados pero rechazados, sirven de fundamento al racismo, al terrorismo y a la intolerancia.

III. Los valores C, son valores que tampoco son compartidos de manera extensa pero no se perciben como contradictorios con los valores A; sin embargo se considera legítimo que individuos o grupos los puedan ejercer.

Estos valores pertenecen al ámbito privado, como lo son la castidad, el celibato, no se discute que alguien pueda optar por esa forma de vida. Un ejemplo de ellos son los que forman las bases de las religiones, de la estética o de la política. Hay controversia sobre el partido para votar, sobre la calidad de una obra de arte, sobre una norma moral derivada de una religión. Sin embargo, se admite que cada persona sostenga posiciones diferentes.

Los contravalores son equivalente a los disvalores, o antivalores.

La U. E. M. B. K. (1999 a) realizó una investigación en más de 65 países, respecto de los valores que prevalecen en cada sociedad, clasificó a doce valores como universales, éstos son el amor, la cooperación, la felicidad, la honestidad, la humildad, la libertad, la paz, el respeto, la responsabilidad, la sencillez, la tolerancia y la unidad.

El lenguaje de los valores se manifiesta en pensamientos, palabras y acciones. Hay integridad y consistencia cuando se dice lo que se piensa y se hace lo que se dice.

Los valores se complementan entre sí, por ejemplo, cuando hay paz interior, no hay prejuicios, rencores, culpas, ni angustias por el futuro. Entonces, no existen pensamientos de temor, ni de inseguridad, así surge el valor de la libertad.

La honestidad conduce a discernir lo correcto y capacita para diferenciar lo verdadero de lo falso, lo prioritario de lo secundario y lo trascendental de lo trivial. La responsabilidad es llevar a cabo la decisión basada en el respeto y la honestidad. Con la cooperación se facilita la realización de las tareas en común.

Los valores de paz, libertad, tolerancia y amor son valores que se relacionan con las emociones y los sentimientos. La honestidad, respeto, responsabilidad y cooperación se relacionan con pensamientos racionales. El desequilibrio entre los valores conduce a los antivalores, éstos son mecanismos de defensa y máscaras para enfrentarnos al mundo exterior hostil (U. E. M. B. K., 1999 b).

La U. E. M. B. K. (1997) indica que la jerarquía universal de los valores va de los valores materiales más bajos a los espirituales más elevados, esta universidad atiende con prioridad los valores de la honestidad, la humildad, la generosidad, la tolerancia, el respeto, la cooperación, el amor y la paz, a éstos los considera como valores originales innatos e inherentes a los valores universales como la paz, el amor, la justicia, la libertad, la honestidad, el orden y la responsabilidad.

Hay equilibrio si se practican los ocho valores.



El punto de vista teórico que sustenta el presente trabajo es la teoría de Hartman, por lo cual se abordará en el siguiente punto.

2.5 Antecedentes de la teoría del valor de Hartman.

Los antecedentes de la teoría del valor se encuentran en los planteamientos de George E. Moore (1903, edición 1983), plantea que se hacen juicios éticos cuando se utilizan términos como virtud, vicio, deber, correcto, debe, bueno, malo. A estos términos les concierne el problema de la conducta, como seres humanos buenos o malos; cuando se dice que un hombre es bueno, se da a entender que obra con rectitud.

A la ética le interesa saber qué es la conducta buena, no toda conducta es buena; "bueno" denota una propiedad, al examen de ¿Qué es bueno y qué es malo? Se le conoce como ética. Cuando se le adjudican censuras o alabanzas a cualquier persona o cosa se le juzga como buena o mala, sin embargo la ética no se ocupa de hechos únicos, individuales particulares.

La casuística forma parte de la ciencia de la ética, plantea que lo bueno es bueno, esto es una noción simple, bueno es indefinible, no tiene definición porque es simple y sin partes.

La palabra correcto significa lo que conduce a la felicidad en general, se refiere a las acciones que llevan a obtener lo que es bueno, esas acciones son vistas como medios para el ideal (Moore, 1983).

Se menciona a lo bueno como medio y bueno en sí, en otras palabras valor como medio y valor intrínseco.

Una acción dada producirá un efecto en cualquier circunstancia, por lo cual se dice que es más difícil establecer las generalizaciones éticas que las leyes científicas.

Le corresponde a la ética determinar qué cosas poseen valor intrínseco y cuáles no y en qué grado. Esto implica saber qué cosas son buenas en sí y con qué otras cosas se relacionan entre sí. Todos los juicios de valor intrínseco son universales.

El estudio de lo bueno es simple, inanalizable e indefinible, continúa vigente la pregunta ¿Qué es bueno en sí? Siempre se piensa que algo es "bueno" en relación con otra cosa, bueno puede definirse mediante la referencia a un objeto natural.

Moore (1983) señaló que el bien existe y no es naturalista, lo define como "el bien es el bien y ese es el fin del asunto. "El bien es indefinible" (pág. 39). El bien es aquello que las cosas buenas tienen en común; planteó dos proposiciones:

- 1) Que el bien no es una propiedad natural.
- 2) El bien depende de las propiedades naturales de aquellos que lo tienen. Son propiedades descriptivas sensoriales.

El resultado de esas dos proposiciones es el axioma o definición fundamental de la teoría del valor, también denominada teoría axiológica de Hartman (1959); Vigury (2001) señala que vinculó la estructura con la experiencia para dar lugar a lo científico en el campo de la ética, como se verá en el siguiente punto.

2.6 La teoría del valor de Hartman.

Hartman (1959) planteó las bases para formular la teoría del valor, presupone que hay un valor fenoménico que forma un orden y éste se refleja en una estructura teórica conocida como axiología.

La palabra axiología se deriva del griego *axios* que significa valioso.

El valor es un objeto de conocimiento como cualquier otro, el axiólogo analiza el valor pero no valora. El axiólogo es el experto del valor, sin embargo, no hay científicos del valor, son pocos quienes consideran la posibilidad de que exista un patrón axiológico isomorfo y que se estructure de manera formal, en consecuencia, es necesario sentar las bases para una teoría del valor.

La situación histórica muestra que la condición humana sufre un desequilibrio moral e intelectual, en cuestión de la ciencia del valor el hombre todavía se halla en la Edad de Piedra, respecto de sus emociones el hombre odia, ama, envidia y desea en forma primitiva, como lo hacía el hombre de las cavernas.

Es así como se tiene la necesidad de entender la naturaleza moral, lo cual se logra mediante la axiología o teoría del valor.

En ese sentido el bien es una propiedad de los conceptos, no de los objetos. "Una cosa es buena en sí, y únicamente si, cumple con el conjunto de propiedades de la comprensión de su concepto." (Hartman, 1959, pág. 43), esta afirmación pudiera parecer repetitiva, pero en realidad es indispensable por ser la base sobre la que descansa la teoría de Hartman, se trata de la piedra angular sobre la cual se sostiene.

La propiedad de valor de una cosa depende de las propiedades naturales, éstas corresponden a las propiedades contenidas en el concepto de la cosa. Entonces el bien es una propiedad de los conceptos, mejor aún de la relación entre los conceptos y las cosas.

El comienzo de la axiología formal lo marca el término lógico "El bien es el bien" (Hartman, 1959, pág. 46). La axiología formal es el marco de referencia que proporciona los requisitos formales de una teoría de la ética.

Vigury (2001) menciona que el primer punto en la teoría de Hartman es determinar qué es el valor, qué tiene que ver con el bien, se relaciona con descubrir el papel de la razón en la tarea valorativa.

El asunto del valor debe ser abordado de manera lógica mediante un juicio de donde surge el axioma, el cual puede ser definido por una fórmula que implica un sistema aplicable a la realidad extraída de la experiencia. El axioma de partida plantea que el valor es una cosa y que tiene sentido en la medida en que posee las propiedades de su concepto; el valor implica el cumplimiento del significado, a su vez de las propiedades que pueden ser medidas; el valor de una cosa se basa en el cumplimiento de su significado lógico, ésta será más valiosa en tanto posea la mayor cantidad de propiedades del concepto. Lo bueno es definido como el conjunto de características con que una cosa cumple con su concepto (Vigury, 2001).

En términos de Hartman (1959) el bien es todo aquello que cumple con las cualidades de su concepto, este autor reconoció tres clases de valores:

- a) El valor o bien sistémico (S), el cual resulta de los conceptos científicos. Si la cosa cumple con el concepto que es una construcción mental, la cosa es "perfecta", si la cosa no cumple con el concepto, la cosa es "nula". Por ejemplo, en geometría se habla del concepto de "círculo", se es un círculo perfecto o no se es círculo, porque sólo hay una posibilidad de perfección exacta. Este tipo de valores se representa mediante la letra S, ocurre en dos posibilidades: se cumple con el concepto o no se cumple con el concepto. No existen otras posibilidades.
- b) El valor o bien extrínseco (E), resulta de los conceptos analíticos, que son espacio temporales, como todo lo material; por ejemplo, se puede pensar en cualquier objeto cotidiano como puede ser una mesa, si ésta cumple con las cualidades enunciadas por el concepto se dice que es "buena". Pero si sólo cumple con más de la mitad del concepto, será una cosa "regular"; pero si no cumple ni siquiera con la mitad del

concepto, entonces será una mesa "mala". Este tipo de valoración resulta de la comparación de las cosas, por lo menos dos. Las posibilidades de valoración extrínseca, ocurren en la medida en que las cosas cumplen con su concepto; la norma o medida de todas las cosas está basada en el nombre o en el concepto de esas cosas. Los calificativos pueden ser buenos, regulares, malos o pésimos. Los valores extrínsecos se representan mediante la letra E.

- c) El valor o bien intrínseco (I), resulta de los conceptos singulares, si la cosa cumple con su concepto, entonces es el concepto; la cosa y el concepto se fusionan en uno solo; implica la compenetración entre el agente que valora con la cosa que valora, ocurre por ejemplo en la empatía y en la contemplación. Implica la estimación total de la cosa en sí misma, todo ello resulta de la captación total de la cosa en su dimensión total. El número de cualidades que poseen los conceptos singulares es infinito, sin tiempo ni espacio, forman una continuidad y una totalidad. Como ejemplo de bien intrínseco se encuentra el amor, la bondad, la belleza; así la maldad intrínseca resulta de la no atención o de la indiferencia. El valor intrínseco se simboliza con la letra I (Hartman, 1959).

Cada una de las tres clases de valor mencionadas se expresan en lenguajes distintos:

1. La lengua del bien sistémico corresponde al lenguaje técnico; el bien sistémico es la perfección y el mal sistémico es la nulidad. Este tipo de valoración se utiliza en situaciones técnicas y científicas. Por ejemplo, al dolor de cabeza se le denomina "cefalea"; al hombre "*homo sapiens*".

2. El lenguaje del bien extrínseco se expresa mediante los términos cotidianos, implica la valoración material y pragmática que resulta de la aprehensión de los sentidos y de la comprensión de las cosas. Existe la posibilidad de valorar las cosas como buenas, regulares, malas o pésimas. Este tipo de valoraciones se utilizan en

situaciones prácticas de la vida diaria. Las cosas se nombran de forma común y corriente; ejemplo de ello son las casas, automóviles, manzanas, peras o gatos.

3. El bien intrínseco se expresa mediante la metáfora; no resulta de la comparación, ya que cada cosa es valorada por sí misma, como única, irremplazable, insustituible e incomparable. El número de cualidades que poseen esos valores es infinito, sin tiempo ni espacio. Ejemplo de ello es al decir: "tú iluminas mi vida" (Carrasco, 2000).

Los tres tipos de valores mencionados son susceptibles de ordenarse por jerarquía, lo cual resulta de comparar los tres tipos de valores entre sí, como sigue: los valores intrínsecos (superiores) valen más que los valores extrínsecos o materiales y a su vez éstos valen más que los valores sistémicos o intelectuales.

Las tres dimensiones axiológicas se encuentran formadas por los valores intrínsecos, extrínsecos y sistémicos. Un ejemplo de ello es la vida humana, la cual posee valor intrínseco (I), ésta es mucho más valiosa que la casa en que vivimos, la cual posee un valor extrínseco (E), a su vez ésta es más valiosa que los planos teóricos de la casa, los cuales poseen un valor sistémico (S) (Carrasco, 2000).

De la combinación entre las tres clases de valores surgen las composiciones y las transposiciones, las primeras son una valoración positiva de un modo de valor por otro, en cambio las segundas son la valoración en sentido negativo. Existen 18 combinaciones de valor que resultan de las permutaciones entre las tres clases de valor: intrínseco, extrínseco y sistémico; 9 en sentido afirmativo y 9 en sentido negativo. Cualquier pensamiento que exprese una valoración corresponderá a alguna de las composiciones o transposiciones de valor (Carrasco, 2000).

Un objeto singular tiene un valor intrínseco y puede ser valorado de manera intrínseca, extrínseca o sistémica. Por ejemplo un hombre puede ser valorado de modo intrínseco cuando se le dice: "te amo", esto se representa como I¹, lo cual corresponde a la valoración intrínseca de un valor intrínseco. El mismo hombre es susceptible de ser valorado de forma extrínseca, cuando se dice: "es un hombre guapo", la fórmula será:

Faltan páginas

N° 42-43

por esa razón la prueba aporta indicadores de esas dos facultades, así como de la presencia o ausencia de problemas emocionales. El Inventario mide la desviación de la calificación del sujeto contra la valoración teórica cuya base se encuentra en la axiología formal, la lógica de ésta determina lo correcto y lo incorrecto dentro del juicio valorativo. En otras palabras el inventario mide la desviación individual en relación con la norma valorativa basada en la axiología formal que determina la pertinencia de los juicios de valor (Hartman y Cárdenas, 1967).

Los resultados se califican con números, mientras menor sea el número que se obtiene mejor será la calificación; el Inventario puede aplicarse de manera individual y colectiva.

El Inventario de valores consta de dos partes:

- a) La primera mide la capacidad de valoración del mundo externo.
- b) La segunda parte mide la capacidad de valoración en el mundo interno.

Cada parte de la prueba consta de tres escalas:

La primera escala consta de cuatro medidas:

MEDIDA DE:	SIMBOLOGÍA:	CAPACIDAD:
Diferenciación	DIF	De diferenciar valores
Dimensión	DIM	Sentido de proporción
Integración	INT	De resolver problemas
Disvalores	DIS	De distinguir lo bueno de lo malo

La segunda escala consta de las tres dimensiones del valor.

DIMENSIÓN	CAPACIDAD DE DISCERNIR
Valor intrínseco	Valores de los individuos
Valor extrínseco	Valores en el mundo
Valor sistémico	Valores en sistemas

La tercera escala resulta de la combinación de las dos anteriores y se refiere a la persona examinada, se identifica el índice existencial y psicológico, mide los efectos valorativos de la misma persona (Hartman y Cárdenas, 1967).

En 1970, Hartman y Cárdenas (citados en Carrasco, 2000) dedujeron de lo anterior las siguientes categorías:

- Diferenciación de valores (DIF),
- Dimensión (DIM),
- Dimensión porcentaje (DIM %),
- Integración (INT),
- Integración porcentaje (INT %),
- Dimensión integral (D. I.),
- Disvalores (DIS),
- Indicador de estrés (AI %),
- Capacidad para valorar en el trabajo (VQ1),
- Calidad para valorar en el trabajo (VQ2),
- Capacidad de autovaloración (SQ1) y
- Calidad de autovaloración (SQ2).

El instrumento es válido en la medida en que cumple con lo que pretende medir y la función del mismo se encuentra apoyada en la lógica valorativa, la cual es el marco de referencia de la teoría del valor (Vigury, 2001).

El Instituto Hartman de Norteamérica se ha encargado de difundir este instrumento por el mundo, en estos momentos existe en inglés, alemán, español, sueco, japonés, hebreo, y ruso; existe un compendio disponible de Robert K. Smith (2002) que es una recopilación de resúmenes de veinte investigaciones sobre la confiabilidad y validez del *Hartman Valor Perfil*. Estas investigaciones permiten afirmar que se trata de una herramienta viable, replicable, objetivo, cuenta con índices altos de confiabilidad hasta de .98. Todos los estudios descritos dentro de este compendio

obedecen las pautas de la Asociación Psicológica Americana para el análisis de instrumentos psicológicos.

El mismo instrumento plantea la relación entre la capacidad para valorar y los estados de ansiedad; en el siguiente capítulo se abordará lo referente al estrés, que es más que un estado de ansiedad.

El fenómeno opuesto a los valores es la corrupción, en la presente investigación se trabajó con el análisis de los valores en policías y jueces, como se analiza en el siguiente punto.

2.7 Valores y corrupción en la policía.

La corrupción es un fenómeno que ocurre en la mayoría de las sociedades, en Estados Unidos se realizaron trabajos con policías, uno de ellos es el de Sigler y Dees (1988) quienes reconocieron que los policías pueden obtener pequeñas ganancias que no necesariamente son en dinero, sino que pueden consistir en alimentos u objetos. La corrupción en pequeño es iniciada por los ciudadanos y conduce a devaluar los valores profesionales y abre camino a la corrupción en mayor proporción.

Sigler y Dees (1988) llevaron a cabo un estudio exploratorio que consistió en una entrevista telefónica a los habitantes de Reno, en Estados Unidos, se entrevistó a 116 personas mediante un cuestionario que midió la actitud ante la aceptación de gratificaciones por parte de los policías. Se utilizaron sólo seis preguntas. El 56% de la muestra dijo que no se debía permitir que los policías recibieran pequeños regalos y el 60% dijo que ello favorecía la corrupción.

En nuestro país se carece de estudios formales con policías, dado el grado de confidencialidad de los datos, respecto de la corrupción y los valores, se cuenta en cambio con información, que enseguida se describe.

“La policía constituye una garantía para todos los habitantes del país; sin embargo, cuando algunos de los miembros actúan en forma negligente, arbitraria o corrupta, demeritan la confianza de la población hacia la institución a la que pertenecen” (Sarre, 1992, pág. 4).

Debernardi (1998) en una comparecencia ante la asamblea legislativa reconoció la carencia de vigilancia ciudadana en el interior de la policía, reconoció que se requería fomentar el profesionalismo, la honradez, la vocación de servicio y el respaldo a los derechos humanos.

¿De qué manera puede la sociedad civil participar para combatir la corrupción? García (1999) contesta a esa pregunta que es necesario establecer en la Ley la figura de Observador Judicial, para que el pueblo vigile a los jueces, agentes del ministerio público y policías para combatir la corrupción y las violaciones a los Derechos Humanos.

Ruiz Harrell (1996) y Debernardi (1998) coinciden en señalar que la policía mexicana es corrupta, que su desempeño es deficiente y que en consecuencia se requieren diseñar programas anticorrupción, asimismo, se requieren estudios enfocados en los efectos del estrés, la salud, el trabajo y los valores. Con ello se sentarán las bases para planear estrategias que mejoren el desempeño laboral en esta clase de trabajadores. En ese sentido es necesario el estudio de la corrupción y el estrés en los policías.

Es importante aclarar que diversos cuerpos policiacos cuentan con programas de formación que incluyen ética policial y de la psicología del policía, lo cual constituye un 10% de la formación del policía (Quintana, 1993 y Secretaría de Seguridad Pública de la Policía del D. F., 1995 – 2000).

El Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (1993) propusieron que se capacite a los policías para que sean sensibles a las necesidades de las víctimas; asimismo, que se evalúen los

factores que elevan los niveles de estrés en los policías. Si bien estas investigaciones se han realizado, los resultados no salen a la luz pública.

El soborno a la policía hace posible la proliferación la prostitución, las apuestas y otras expresiones anómicas. Ese tipo de actividades son respaldadas por los jueces encargados de la justicia penal (Reisman, 1981). Como se describe en el siguiente punto.

2.8 Valores y corrupción en los jueces.

Laveaga (1999) señala que los jueces son el personal encargado de impartir justicia, detrás de cada decisión que se adopta en nombre de la justicia, subyacen intereses derivados de la soberbia, la envidia y otras pasiones.

El sistema de justicia penal permite el control de las clases bajas (Reisman, 1981).

Los jueces pueden obtener una ganancia muy alta. Algunos de ellos mantienen relación con bufetes de abogados, con lo cual multiplican sus ganancias.

En el ámbito penal la corrupción se inicia con el agente del Ministerio Público, quien se encarga de reunir los elementos para consignar al acusado.

Es común encontrar casos en que se fija una fianza muy alta al detenido, con la finalidad de que recurra a otro funcionario, a quien se le entrega una cantidad en efectivo a fin de lograr reducciones en la cantidad fijada. En el caso de que el detenido deba recurrir a los servicios del defensor de oficio, éste no lo representa, sin embargo obtienen gratificaciones y dádivas para comparecer a las audiencias, así los procesados se quedan en completo estado de indefensión; (Ortega, 1969).

La crisis de valores se encuentra vinculada a las diversas formas de corrupción, entre ellas la deformación del Derecho al aplicarlo. A ese respecto se debe tener presente que los ministros de la Suprema Corte de Justicia y los magistrados del Tribunal Superior de Justicia son nombrados por el Presidente de la República y ratificados por el poder legislativo, con base en lo cual quedan supeditados a los mandatos del poder que los nombra. De ello se desprende que se establece una relación de intereses, toda vez que esos nombramientos provienen del grupo de políticos ligados al poder ejecutivo.

El influyentismo prevalece en el ámbito penal, tanto en los litigantes como en las partes que intervienen en el proceso y se hacen cómplices del sistema corrupto que impera. Se trafica con las decisiones judiciales (Ortega, 1969).

La corrupción en el sistema judicial se propicia porque las penas que fija la ley para funcionarios corruptos son leves, por ejemplo un juez puede ser sancionado con diez años de prisión en casos de extrema gravedad, en los demás casos sólo deberá pagar quinientos pesos y suspensión por un año (Código Penal, 2003). La corrupción es producto de conductas contrarias a los valores, e implica una serie de emociones relacionadas con el estrés, que se desarrollará en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III. EL ESTRÉS.

3.1 Concepto: su evolución histórica e implicaciones.

La palabra estrés proviene de la palabra griega *stringere* que significa provocar tensión, y se ha empleado aproximadamente desde el siglo catorce. Hacia mediados del siglo XIX, el fisiólogo Claude Bernard planteó que los cambios en el ambiente exterior pueden perturbar a las personas y que para lograr el equilibrio, es necesario que ocurran cambios en el ambiente interior; éste fue uno de los primeros planteamientos de la existencia del estrés (Ivancevich y Matteson, 1985).

Al endocrinólogo Hans Selye (1976) se le conoce como el padre del concepto estrés, y fue hacia 1946 cuando empezó a usar el término para denotar las fuerzas externas que actúan sobre el organismo; en su obra "*Stress*", publicada en 1949, usó esa palabra para referirse a las respuestas internas del organismo ante agentes del ambiente, a los que llamó estresores.

Existen distintos tipos de definiciones del estrés, como se analizará en el siguiente punto.

3.1.1 Definiciones basadas en los estímulos.

Ivancevich y Matteson (1985) indicaron que "estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión" (p. 20).

En esta definición, la palabra tensión significa presión en un sentido físico, y en consecuencia, estrés es un evento, situación o característica del ambiente que puede tener consecuencias perturbadoras; para la física, el estrés es una fuerza externa

aplicada al objeto y tensión es la consecuencia de la fuerza aplicada; si la tensión sobre el objeto se mantiene dentro de los límites de elasticidad del objeto, éste quedará sin alteraciones cuando cese el estrés.

Al someterse al estrés, si éste no rebasa los límites de resistencia, el organismo no sufrirá perturbaciones después de que termine el estrés.

Las definiciones basadas en el estímulo suponen que todos los estímulos funcionan de igual manera para todos los individuos, y una de las debilidades de estas definiciones se deriva precisamente de esta suposición, ya que el tipo de estímulos pueden variar de un individuo a otro (Valadez y Landa 1998; Crespo y Labrador, 1995).

Las características físicas de los estímulos pueden resultar insuficientes para predecir las respuestas, éstas pueden ser diferentes de un individuo a otro, podría haber estímulos que resulten estresantes para algunos sujetos pero no para otros.

Otro problema que plantea la definición basada en los estímulos es que implica el presupuesto de la presencia inferida del estrés, antes de que éste ocurra. Esta clase de definiciones lleva a suponer que lo ideal es que no existan estímulos estresantes, lo cual no es totalmente cierto (Ivancevich y Matteson, 1985).

3.1.2 Definiciones basadas en la respuesta.

Crespo y Labrador (1995) señalaron que fue hacia 1960 en que por primera vez se propuso que el estrés dependía de la evaluación que el organismo hacía del estímulo, esto es, si la persona considera al estímulo como benéfico o perjudicial.

Ivancevich y Matteson (1985) propusieron la definición siguiente: "estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor

ambiental, en la cual el estímulo puede consistir en un evento externo o una situación, ambos potencialmente dañinos." (, p. 21).

Las definiciones basadas en la respuesta adolecen de serias limitaciones, por ejemplo, la respuesta de estrés implica que el individuo ha sido sometido a un ambiente perturbador; sin embargo, como se dijo anteriormente, éste no permite predecir la naturaleza de la respuesta al estrés; por el contrario, ante un estímulo determinado, pueden generarse en un solo organismo diversas respuestas simultáneamente.

Las respuestas de estrés suelen ser complejas, como se detalla en el punto referente a los modelos, ya que al mismo tiempo ocurren en el nivel fisiológico, cognitivo y conductual.

3.1.3 Definiciones que implican los estímulos y las respuestas.

Estos planteamientos son una combinación de las de estímulos y respuestas. Un ejemplo de estas definiciones es el siguiente: "estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo." (Ivancevich y Matteson, 1985, p. 22).

Estos autores presentan una definición funcional: el estrés es una respuesta adaptativa mediada por las características individuales y/o por procesos psicológicos, la cual es consecuencia de eventos o situaciones externas que plantean a la persona demandas físicas o psicológicas.

Con base en lo anterior Ivancevich y Matteson (1985) señalan que las respuestas varían de una persona a otra por las características del individuo como la edad, el sexo, la raza, la educación, la clase social, etc., y por aspectos psicológicos propios del sujeto como pueden ser las actitudes, creencias, valores, personalidad, locus de control, etc.

Las definiciones estímulo respuesta tienen muchas ventajas, ya que no presuponen la naturaleza estresante en los estímulos externos, sino que su capacidad para inducir estrés está dada por la interacción con el individuo, atendiendo así a las diferencias individuales.

Cada uno de los aspectos revisados provienen de diversos modelos, los cuales se revisarán en el siguiente punto.

3.2 Modelos para explicar el estrés.

Con base en los estudios del estrés se fueron construyendo diferentes representaciones para explicarlo y para describir y explicar sus consecuencias, en este punto se describirán el modelo neurofisiológico y el psicológico: el cognitivo conductual.

3.2.1 Modelo neurofisiológico.

Uno de los modelos más antiguos, para explicar el estrés es el bioquímico. Está basado en los planteamientos de Selye (1936, ed. 1976) quien consideró a la respuesta del estrés como un síndrome general de adaptación (SGA). Se trata de una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda del medio; se dice que es general porque los estresores ejercen influencia sobre diversas partes del cuerpo; la adaptación es el ajuste que realiza el organismo ante los estresores.

Las fases del SGA son la de alarma, resistencia y agotamiento. El estado de alarma activa los recursos energéticos, al iniciar la segregación de la adrenalina, ésta le permite al organismo experimentar una fuerza extraordinaria, aumentar la frecuencia respiratoria y cardíaca, se incrementa el colesterol en la sangre, se activan los mecanismos de coagulación sanguínea, se dilata la pupila y se hiperactivan todos los sentidos. Si el estresor persiste, el organismo inicia la segunda fase, la de resistencia,

en ésta se extinguen los cambios que se presentaron en la fase de alarma y en su lugar la energía se concentra en un solo órgano, dependiendo de la estrategia de respuesta que adopte el organismo.

En la fase final o de agotamiento puede acabarse la energía adaptativa disponible y entonces puede volver a iniciarse el ciclo, se pasa del esfuerzo energético a otra zona del cuerpo. Es precisamente esto lo que explica que cuando la persona se encuentra expuesta al estrés por un período prolongado de tiempo, haya gastado gran parte de su energía y entonces pueda iniciar un estado de enfermedad, fatiga e incluso puede haber disminución de su desempeño laboral.

Las respuesta al estrés comprenden cambios en la presión arterial (Labiano, 2002), en los niveles de hormonas y la secreción de glucocorticoides; se ha encontrado que estas sustancias tienen efectos que no sólo se relacionan con el estrés, sino que pueden ser responsables de procesos antiinflamatorios. La acción de los glucocorticoides disminuye el uso de las defensas durante las fases del estrés, protegiendo así la homeostasis del organismo. Al estudiar la respuesta ante un depredador se ha encontrado que hay secreción de catecolaminas como la epinefrina y la norepinefrina, lo cual estimuló a su vez la secreción de glucocorticoides (Sapolsky, Romero y Munck, 2000).

Algunos efectos de los glucocorticoides incluyen la estimulación del flujo de sangre al cerebro, pero inhiben el uso de glucosa local en el mismo, así también inhiben el transporte de glucosa en las neuronas. Por otra parte, el estrés suprime el apetito, pero por la acción de sustancias antagónicas, éste se vuelve a recuperar (Sapolsky y col., 2000).

Siguiendo este modelo, en México se encuentra el estudio de Domínguez, Esqueda, González, Olvera y Márquez (2001) para medir la presencia de indicadores biológicos del estrés postraumático, ellos plantean que existen cambios en los mediadores en el eje adrenal del hipotálamo y la pituitaria, uno de los efectos del distrés es el decremento en la producción de inmunoglobulina, denominada IgA que constituye

la primera defensa para contrarrestar la invasión de agentes patógenos para las vías respiratorias, tomaron muestras de saliva para cuantificar la presencia de IgA en 510 sobrevivientes del Huracán Paulina, todos los participantes habían sufrido pérdidas materiales y humanas, midieron temperatura, tasa cardíaca y utilizaron un equipo diseñado en nuestro país para medir la temperatura periférica. Con su estudio demostraron la utilidad del uso de técnicas de evaluación no invasivas para el manejo del estrés. En el fenómeno del estrés participan componentes psicológicos, como lo expresa el modelo cognitivo conductual.

3.2.2 Modelo cognitivo conductual.

Los planteamientos de Lazarus (1966) conforman este modelo, él estudió los factores cognitivos, en su estudio participaron tres grupos de personas, que vieron una cinta respecto de una operación de pene y escroto en un ritual indígena, al primer grupo no le daban explicación alguna, al segundo le describían los eventos como sin efectos dañinos y al tercer grupo le proporcionaba una explicación respecto de los beneficios de la operación.

La sola presentación de los hechos daba lugar a respuestas de ansiedad, las cuales se reducían en los grupos que recibían una explicación positiva o sin efectos dañinos. De esta manera se demostró que la respuesta de estrés no dependió de los estímulos sino de la evaluación que hicieron las personas.

Lazarus y Folkman (1986) definieron a la evaluación cognitiva como un proceso que determina las consecuencias que un acontecimiento provocaba en el individuo, ésta tiene un papel mediacional entre las respuestas emocionales y el medio ambiente; y entre las respuestas emocionales y las creencias y objetivos personales. Se parte del supuesto de que la respuesta emocional prepara y moviliza a la persona para afrontar de modo adaptativo aquello que se ha evaluado como beneficio o daño (esto es

evitando, minimizando o aliviando el daño, y buscando, maximizando y manteniendo el beneficio).

En la propuesta de Lazarus y Folkman (1986) se establecieron dos momentos en la evaluación: primaria y secundaria. En la primera se valoran las demandas de la situación, si algo puede dañar o beneficiar, existen tres tipos de valoraciones: a) irrelevante, b) benigno - positiva y c) estresante.

Los valores que se pueden asignar al estímulo estresante son:

1) De daño o pérdida, 2) amenaza y 3) desafío.

1) El daño o pérdida implica un perjuicio como lesión o pérdida de un ser querido.

2) En la amenaza se previenen daños o pérdidas que aunque todavía no hayan ocurrido, pueden ser afrontados con anticipación. Ésta se acompaña de miedo, ansiedad, mal humor, frustración, etc.

3) El desafío es la previsión de situaciones de daño o pérdida, se acompaña de la valoración de fuerzas o habilidades para afrontarlas con éxito.

La evaluación primaria da paso a la evaluación secundaria en la cual se valoran las habilidades para hacer frente a la situación, estimando qué debe hacerse y valorando los recursos de que se dispone.

Los componentes de la evaluación secundaria incluyen:

1. Responsabilidad de quién o qué va a recibir el beneficio o perjuicio y por lo tanto, quién o qué va a ser el objeto de esfuerzos de afrontamiento.
2. Potencial de afrontamiento, que refleja la habilidad de la persona para actuar sobre la situación.

3. Potencial de afrontamiento centrado en la emoción, que es la habilidad para ajustarse psicológicamente a la situación, haciendo cambios en los deseos y creencias.
4. Expectativas futuras, que son las posibilidades de cambio en la situación real o psicológica.

Este modelo ha aportado especificaciones de la evaluación cognitiva, sin embargo, ha recibido serias críticas, como las que señalaron Crespo y Labrador (1995) y son las siguientes:

- a) Es muy posible que los diferentes pasos del proceso de evaluación se sucedan con suma rapidez, por lo tanto, la dinámica de reconstrucción hace que se pierda la dinámica temporal.
- b) Existe falta de consenso respecto del contenido y número de las dimensiones de evaluación.
- c) Las diferencias entre las emociones reflejan distintos aspectos de ellas mismas y no de la evaluación, como puede ser la propensión de respuesta emocional del individuo, su predisposición al miedo, al enfado y a la alegría.
- d) Por último, existe ambigüedad en la definición de las conductas evaluadas.

A ese respecto Scherer y Drumheller (1992) realizaron un estudio en el cual descubrieron que en efecto, la evaluación del evento estresante cambia a lo largo del proceso de evaluación primaria, lo cual sugiere la necesidad de más estudios que permitan clarificar si ello se debe a las condiciones ambientales o a las condiciones personales.

Teniendo como base el modelo cognitivo, Hobfoll (2001) planteó que la pérdida de recursos puede ser una fuente de estrés; consideró a los recursos como objetos, situaciones o energía que es valorada como correcta porque conduce a la conservación de los recursos. En relación con estos planteamientos Freund y Riediger (2001) han señalado que los recursos son esenciales para la supervivencia, comprende autoestima, optimismo, motivación, buen alimento, servicios médicos, dinero. Estos

autores distinguen entre recursos actuales y potenciales, pueden ser de naturaleza genético, biológico, socioculturales o psicológicos; pueden ser externos o internos. Algunos recursos no sufren desgaste por el uso, como puede ser la autoestima y la autoeficacia.

Sin embargo Lazarus (2001) rechazó los planteamientos de Hobfoll (2001) y no consideró a esa teoría como una aportación.

Por otra parte, el modelo cognitivo dio lugar al programa de Meichenbaum (1986) denominado inoculación al estrés.

3.2.3 El modelo holista.

Lazarus (2000) realizó los primeros estudios sobre estrés, afrontamiento y emociones en los años cuarenta del siglo veinte; el modelo que él planteó en un tiempo posterior enfatizaron las diferencias individuales, el análisis de la relación cognición y motivación, entre evaluación y afrontamiento, todos estos fenómenos los considera como un proceso desde el punto de vista holista.

En consecuencia el modelo se ha transformado en uno holista.

La base de sus planteamientos se encuentra en el significado que la persona construye de su relación con el medio ambiente, de lo cual surge la evaluación del medio social y físico, así como la de los recursos, metas, creencias de sí mismo y del mundo. El punto de vista holista se basa en descomponer el todo en sus partes para someterlas al análisis, lo cual permitirá descubrir las variables que permitan explicar el fenómeno. Esto no es equiparable al punto de vista reduccionista de causa y efecto.

Lazarus (2000) parte de la descripción de los fenómenos como un todo, se construyen categorías abstractas en la búsqueda de las variables que explican el todo.

Para comprender la relación entre las partes se requiere de la investigación longitudinal, ya que los estudios transversales no pueden probar la causalidad.

Dadas las consecuencias del estrés respecto del desempeño laboral resulta relevante analizar esta relación.

3.2.4 Modelo estrés - trabajo.

En el ámbito de los estudios sobre la relación estrés – trabajo se encuentra el de Ivancevich y Mattesson (1985), dentro de este campo se encuentra el trabajo de Gutiérrez y Ostermann (1994); Gutiérrez y col. (1995); Gutierrez, Ito y Contreras (2002), en este modelo se plantea la existencia de cuatro aspectos interrelacionados, éstos son:

1. Antecedentes estresores.
2. Estrés.
3. Resultados del estrés y
4. Consecuencias del estrés.

1. Antecedentes estresores, que pueden estar conformados por:
 - a) El ambiente físico como el ruido, la luz, etc.
 - b) El individuo, que comprende los conflictos por sobrecarga de trabajo, los roles que desempeña, responsabilidad, etc.
 - c) El grupo, en el cual puede existir falta de cohesión, conflictos internos, incongruencia en las jerarquías e insatisfacción grupal.
 - d) Nivel organizacional, que comprende el clima, la tecnología, estilos gerenciales, diseño organizacional, diseño de puestos.
 - e) Nivel extraorganizacional, comprende relaciones familiares, problemas económicos, de raza, clase social y de residencia.

2. El estrés, que puede provenir del tipo de personalidad, locus de control, tolerancia a la ambigüedad, necesidades, autoestima, etc.
3. Los resultados del estrés, en el aspecto conductual pueden medirse por la satisfacción, el desempeño laboral, etc.
4. Las consecuencias del estrés que pueden manifestarse por enfermedades cardíacas, artritis reumatoide, úlceras, alergias, dolores de cabeza, ansiedad, depresión, colapso nervioso, etc.

No cabe la menor duda de que este modelo es uno de los más completos, ya que integra variables muy importantes, para el análisis de la relación del estrés con el trabajo.

Otro aspecto relevante para comprender los efectos del estrés son los apoyos, como se analizará en el siguiente punto.

3.3 Los apoyos sociales como medio para enfrentar el estrés.

Se ha planteado que el estrés vital puede ser mitigado por los recursos personales y por los apoyos sociales de que dispone la persona. Uno de los modelos que permite explicar esta relación es el de Anatonovsky (1987), él propuso la existencia de estrategias de afrontamiento específicas, a las que les denominó el sentido de coherencia (SOC), mediante éste la persona considera cuál es la mejor estrategia de afrontamiento dirigida a cualquier problema.

Anatonovsky (1987) planteó que el sentido de coherencia se compone de tres dominios:

1. **Comprehensivo**, en éste la persona estima que el ambiente interno y externo está estructurado, es predecible y explicable.

2. Manejable, con base en éste la persona considera que tiene los recursos necesarios para cumplir con las demandas del medio ambiente.

3. Significativo, en éste la persona valora las demandas como desafíos que le dan dignidad.

El sentido de coherencia se puede formar hacia la edad de 30 años y mitiga el estrés de la vida pero no se le considera como una variable específica amortiguadora. Es una cualidad del individuo y no una respuesta específica del individuo a situaciones específicas. Se cree que con el sentido de coherencia se logran sentimientos de confianza duraderos dirigiendo el estrés de la vida.

Anatonovsky (1987) desarrolló una escala de 29 reactivos para medir el constructo y Flannery y Flannery (1990) realizaron un estudio para evaluar las propiedades básicas de la Escala en una población no clínica. Se hipotetizó que el Sentido de Coherencia estaría correlacionado negativamente con el estrés de la vida y la sintomatología psicológica. La escala se aplicó a 24 hombres y a 71 mujeres. Los resultados apoyaron la hipótesis de que el Sentido de Coherencia se encontraba relacionado negativamente con el estrés de la vida y con la sintomatología psicológica en un grupo de adultos jóvenes.

Por otra parte, Villalobos (1994) planteó que los apoyos que provienen del medio social y familiar son elementos muy importantes para afrontar el estrés, coincidiendo con los autores ya mencionados en este apartado.

Los apoyos sociales tendrán efectos respecto de los estilos de afrontamiento, junto con los niveles de autoestima, autoconfianza y el locus de control, para mediar la relación entre el estrés y la salud (Somerfield y McCrae, 2000).

Existe una relación recíproca entre los apoyos sociales y la salud, ya que los estados emocionales positivos promueven percepciones, creencias saludables y el bienestar físico. Se activan recursos psicológicos y la persona tiende a obtener apoyo social con mayor facilidad; los beneficios de este tipo de apoyo pueden verse reflejados

cuando la persona experimenta situaciones estresantes y entonces quien recibe el apoyo social experimenta una sensación de seguridad. En cambio, los estados emocionales negativos se asocian con enfermedades como deficiencias en el sistema cardiovascular y en el sistema inmunológico (Salovey, Rothman y Steward, 2000).

La relación que Salovey y col. (2000) plantearon es mutua entre los estados de ánimo positivos y los apoyos sociales, ya que los primeros le permiten a la persona establecer, mantener y extender sus redes sociales, manteniendo e incrementando las emociones positivas.

En el siguiente punto se abordará con mayor especificidad lo relacionado entre el estrés y la salud.

3.4 El estrés y sus repercusiones en la salud.

La teoría de la especificidad de la respuesta, fue desarrollada por Lacey en 1950 (Evans y Gall, 1988) para explicar las diferentes respuestas fisiológicas cuando las personas responden a estímulos. Algunas personas responden al estrés de la vida con desórdenes emocionales, otros con desórdenes físicos y aún otros con desórdenes conductuales. Al no tomar en cuenta esta especificidad, los estudios del estrés diario podrían fracasar para informar acerca de las conductas de enfermedad.

Evans y Gall (1988) realizaron un estudio con la finalidad de evaluar la especificidad de la respuesta, participaron 72 hombres y 112 mujeres con una edad de 19 a 72 años, a quienes les aplicaron la entrevista psiquiátrica; el Inventario Multidimensional de Afrontamiento; el Cuestionario del Apoyo Social; el Inventario de Reacciones Típicas para medir la manera en que la persona responde al estrés con síntomas físicos y conductuales; la Escala de Depresión Epidemiológica y el Inventario de la Salud.

Los resultados obtenidos apoyaron la propuesta de especificidad de la respuesta, logrando así predecir la relación entre estrés – enfermedad, en el sentido de que cada persona desarrolló respuestas diferentes a las situaciones estresantes.

Es importante analizar los medios utilizados para medir los niveles de estrés y apoyos, como se aborda en el siguiente punto.

3.5 Los instrumentos para medir el estrés y los apoyos.

El estrés se ha medido mediante los niveles de tensión arterial, niveles de hormonas, etc. muchos de ellos han sido de gran utilidad en la investigación y en el estudio de los síntomas del distrés sin embargo aún se requiere diseñar métodos más eficaces como lo señalan Hoffrage, Lindsey, Hertwig y Gigerenzer (2000), ya que este tipo de mediciones no son confiables al cien por ciento, esto afecta la calidad de la prueba e incrementa los niveles de riesgo de tomar decisiones equivocadas

Los medios que se han utilizado por excelencia para medir el estrés desde el punto de vista psicológico se han basado en cuestionarios, inventarios, listas de chequeo y escalas, esta clase de instrumentos han recibido importantes críticas como la que plantean Coyne y Racioppo (2000), quienes señalaron que las listas de evaluación verbal presentan serias limitaciones como las siguientes:

- a) Imposibilidad para establecer la relación precisa entre el estrés, el afrontamiento y el distrés.
- b) No han determinado los pensamientos y conductas del individuo para adaptarse a las adversidades.
- c) No se ha demostrado la relación positiva entre una estrategia de afrontamiento y las conductas que disminuyen el estrés.
- d) Los resultados no son generalizables.

- e) No se han establecido de manera consistente las diferencias de género para el estrés y el afrontamiento, aún cuando los hombres y mujeres se comportan de manera distinta.
- f) El uso de muestras aleatorias en la investigación no ha sido suficiente para establecer relaciones causales entre las variables estudiadas.
- g) Siguen vigentes problemas como la relación entre la magnitud de la emoción y la proporción de distrés.
- h) No se ha precisado la relación de la cantidad de afrontamiento que predice el distrés.
- i) Las investigaciones han utilizado la estadística para controlar los vacíos ya señalados, pero sus esfuerzos han resultado insuficientes para establecer relaciones teóricas entre todas las variables.

Con fundamento en lo anterior, Coyne y Racioppo (2000) plantearon la necesidad de desarrollar metodologías más cualitativas, de bajo costo y que ocupen poco tiempo.

Respecto a las críticas de Coyne y Racioppo (2000), arriba mencionadas, Lazarus (2000) planteó que los cuestionarios son un paso inicial para realizar el estudio de estrés, pero reconoce que los psicólogos debe ir más allá de la superficie e identificar propósitos de los cuales las personas no se encuentran enteradas.

Lazarus (2000) reconoce que la ventaja de los cuestionarios es que permiten la cuantificación de los procesos, lo cual él considera de gran utilidad.

En sentido contrario se encuentra la crítica de Tennen, Affleck, Armeli y Carney (2000) su desaprobación la basan en el hecho de que los cuestionarios implican el recuerdo de hechos pasados que pudieran haber sido olvidados. En lugar de ello proponen el uso de un autoregistro electrónico diario en el cual la persona anota las emociones, la presión social y el conflicto interpersonal.

La técnica de automonitoreo puede ser útil para analizar la relación entre los acontecimientos diarios con el estado de ánimo, con la migraña, la dermatitis, la fibromialgia, el lupus y síntomas de la diabetes (Tennen, Affleck, Ameli y Carney, 2000).

Domínguez y col. (2001) han señalado que los instrumentos basados sólo en el autoreporte son insuficientes, estas mediciones deben acompañarse de indicadores fisiológicos como puede ser la temperatura sanguínea, la tasa cardíaca e incluso la cuantificación de elementos bioquímicos en el cuerpo mediante muestras de saliva, lo cual ha sido de utilidad para identificar la presencia de estrés postraumático.

Un grupo de trabajadores que muestran diferentes respuestas ante el estrés son los policías, de esta ocupación se dice que es una de las más estresantes.

3.6 El estrés en los policías.

En Estados Unidos de Norteamérica Violanti, Vena y Marshall (1986) señalaron que la probabilidad de muerte y enfermedades entre los policías se ha incrementado en los últimos años y encontraron más probabilidad de enfermedades del corazón, diabetes y suicidio en esa población.

El suicidio ocurrió entre los policías en una proporción tres veces mayor a la forma en que ocurre entre la población productiva. El suicidio de los policías puede ser explicado por la frustración ante demandas intolerables, por ser testigos de violencia, la falta de apoyo de la administración y del público (Violanti, Vena y Marshall, 1986).

Los factores de riesgo para la salud de los policías incluyen niveles altos de estrés en el trabajo, hábitos irregulares para dormir y comer, pobres hábitos de salud y falta de ejercicio, todo ello los conduce a desarrollar enfermedades (Anshel, Robertson y Caputi, 1997).

Una condición que se cree se deriva del estrés es la inmunosupresión, esto es, una baja en el sistema inmunológico para combatir virus y cáncer. Las cantidades excesivas de adrenalina segregada durante las situaciones de estrés pueden reducir la capacidad inmunológica del cuerpo e incrementar la susceptibilidad a la enfermedad (Quire y Blount, 1990).

En esas condiciones, la comida y el desgaste pueden hacer que en el estómago permanezcan carcinógenos por un tiempo prolongado, y se incrementa el riesgo de cáncer en esa área.

Otro tipo de enfermedades frecuentes entre los policías son las que afectan al corazón, y entre los factores que contribuyen al riesgo de este tipo de enfermedades, se encuentran las siguientes: 1. Situaciones estresantes traumáticas. 2. Hipertensión. 3. Fumar. 4. Colesterol y triglicéridos elevados. 5. Patrones de conducta y de personalidad tendientes a crear estrés, denominados tipo A. 6. Glucosa y diabetes. 7. Historia familiar. 8. Estilo de vida sedentaria. 9. Obesidad. 10. Electrocardiograma anormal (Quire y Blount 1990; O'Connell, Holzman y Armandi, 1986).

Los policías tienden a utilizar estilos de afrontamiento que favorecen la aparición de las enfermedades mencionadas, a ese respecto Violanti (1992) realizó un estudio con 180 policías quienes se encontraban reclutados, les aplicó la Lista de Chequeo de los Modos de Afrontamiento que comprende los estilos: 1) confrontativo, 2) poner distancia, 3) autocontrol; 4) búsqueda de apoyo social, 5) aceptar responsabilidades, 6) escape / evitación, 7) planear soluciones a los problemas y 8) reevaluación positiva. Para medir el distrés se utilizó la Escala de Depresión del Centro de Estudios Epidemiológicos. Los estilos que resultaron eficaces para disminuir el distrés fueron poner distancia y planear soluciones para los problemas; en cambio la búsqueda de apoyo social y confrontarse no fueron suficientes para disminuir el distrés. El distrés se incrementó cuando utilizaron aceptar la responsabilidad, reevaluar positivamente, estilo de autocontrol y de escape / evitación. El distrés puede conducir al cansancio.

El cansancio físico puede modificar la calidad del trabajo en los policías, como lo demostraron Vrij y Dingemans (1996), quienes llevaron a cabo dos estudios para determinar la influencia del ejercicio físico en la valoración que se hace del delincuente y en la conducta de disparar. Se trabajó con las siguientes hipótesis, las cuales se confirmaron:

1. Los delincuentes eran evaluados como menos agresivos cuando el policía había sido sometido a ejercicio físico que cuando no hubo ejercicio.
2. Los policías eran menos agresivos cuando habían participado de ejercicio físico.
3. Cuando los policías hicieron ejercicio, dispararon al delincuente con menor frecuencia que cuando no hubo ejercicio.

En el estudio participaron cuarenta policías patrulleros, el 88% eran hombres y el 12% eran mujeres.

En un segundo experimento, el ejercicio lo realizaron los participantes durante un episodio de delincuencia y recibieron una descripción de lo que verían, en este experimento participaron cuarenta policías, 84% eran hombres y 16% eran mujeres, las hipótesis planteadas volvieron a confirmarse. De estos datos se desprendió la importancia de considerar el cansancio físico en los policías al momento de participar en una situación de riesgo, toda vez que sus juicios respecto del nivel de peligrosidad del delincuente pueden verse afectados.

En ese mismo sentido, puede verse afectada la capacidad para recordar los detalles de la escena en la cual se produce un disparo de arma de fuego, como lo demostraron Stanny y Johnson (2000), estos autores compararon la exactitud del recuerdo de los detalles de un video en el que se disparaba una pistola con otro en el cual no existía detonación, en el estudio participaron 13 estudiantes, 5 de ellos eran hombres y 8 mujeres y 16 policías, 12 hombres y 4 mujeres. A los participantes se les presentaron dos escenas, una se desarrollaba en una casa y la otra se relacionaba con un secuestro. Para estudiar el estrés se midió la respuesta electrodérmica de la piel, mientras las personas observaban los videos.

Los valores de la respuesta galvánica de la piel fueron más altos en los policías que en los estudiantes. En ambos grupos la exactitud de las escenas fue más precisa cuando no hubo disparos, en consecuencia, los autores concluyeron que los policías experimentan mayores niveles de estrés que los demás participantes.

Sin embargo los policías tienden a considerar que los testigos oculares de la escena del delito tienden a recordar gran cantidad de detalles de la escena, lo cual es sumamente importante si se considera que los testigos oculares que son incapaces de recordar las escenas de violencia permiten que un delincuente quede impune, pero quienes dicen recordar y lo hacen con imprecisión, podrían llevar a gente inocente a ser condenados como culpables (Kebbel y Milne, 1998).

Por otra parte, Martin, Mc Kean, y Veltkamp (1986) desarrollaron una Lista de Verificación de los desórdenes de estrés con base en el DSM – III. El cuestionario se distribuyó a 63 policías. En el 76% de la población se encontraron síntomas del desorden del estrés postraumático. Hubo más índices de estrés en las mujeres que en los hombres. Las mujeres manejaban el estrés hablando; en cambio, los hombres intentaban olvidar, lo cual coincide con los planteamientos de Sidelski (2000).

El síndrome de estrés postraumático se vive después de eventos traumatizantes, a ese respecto, es necesario mencionar que en todo evento traumático dentro del trabajo existen tres etapas: a) las reacciones inmediatas al momento del trauma. b) Las reacciones agudas al mes de ocurrido el evento traumante, y c) las reacciones crónicas y a largo plazo derivadas del trauma (Tehrani, 1998).

La magnitud y la duración de las respuestas del trauma se determinan por la intensidad y la naturaleza del evento, la percepción del empleado, la capacidad de la persona para afrontar situaciones traumáticas y la disponibilidad de apoyo.

Para explicar las diferencias en las respuestas de trauma, Tehrani (1998) plantea dos barreras protectoras: la primera protege al empleado del trauma inmediato y se desarrolla con el entrenamiento y la preparación mental anterior al trauma, esta

barrera evita la identificación con el evento traumante y facilita el desarrollo de defensas contra la experiencia traumática. Para quien ha traspasado la primera barrera protectora y está sufriendo el trauma agudo, se requiere de una segunda barrera protectora, la cual consiste en el apoyo de la organización y de los compañeros de trabajo, incluso, de consulta psicológica.

Las reacciones psicológicas inmediatas al trauma consisten en miedo intenso, horror y desamparo, se han identificado tres patrones clásicos de respuesta como son: escape, agresión, parálisis y respuestas de afrontamiento.

En casos extremos de estrés surge el "*burnout*", que es un síndrome tridimensional que comprende agotamiento emocional, despersonalización y sin realización personal. La persona se siente abrumada por el trabajo cuando se presenta el agotamiento emocional; la despersonalización conduce a la persona a percibir que los demás son exigentes y no le reconozcan sus méritos y esfuerzos en el trabajo. El tedio surge cuando el trabajo carece de interés, es repetitivo y aburrido. No hay identificación sino disgusto con el clima de trabajo, ya que el trabajador siente poco apoyo de los superiores y compañeros, por lo tanto las relaciones no son gratificantes (Watanabe y Arauz, 1998; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). En el siguiente punto se abordará lo referente al burnout en policías.

3.7 El "*burnout*": desgaste emocional laboral en policías.

Éste produce detrimento psicológico y es el principal factor de una moral baja, ausentismo, autoconcepto negativo y malas actitudes hacia el trabajo (Watanabe y Arauz, 1998).

En su estudio Maslach, Schaufeli y Leiter (20001) realizaron una revisión de la literatura respecto del desgaste emocional laboral, señalaron que entre los policías también se ha encontrado este fenómeno, y la despersonalización es más alta para los

hombres que para las mujeres. En ese sentido el *burnout* es un fenómeno que se considera más social que individual, se ha encontrado que es más alto entre los jóvenes que entre las personas mayores de cuarenta años. Es frecuente que entre los hombres ocurra con mayor frecuencia la despersonalización y entre las mujeres el agotamiento; existen niveles más altos de desgaste emocional laboral entre quienes tienen niveles más altos de educación, aunque es necesario distinguir entre el nivel educativo, el tipo de ocupación y el estatus, es probable que las personas con niveles altos de educación tengan mayor responsabilidad y en consecuencia sus niveles de estrés también sean más altos; otra fuente de estrés puede derivarse de las expectativas las cuales pueden ser altas y al no alcanzarlas pueden experimentar distrés.

Maslach y col. (2001) propusieron un modelo para explicar el desgaste emocional laboral, comprende seis áreas, las siguientes:

- a) Carga de trabajo, ésta puede ser real o puede deberse a la falta de habilidades en el trabajo, lo cual hace que la persona perciba una carga excesiva en sus labores.
- b) Control sobre las decisiones, los trabajadores pueden percibir falta de control cuando no poseen suficiente autoridad y carecen de recursos.
- c) Reconocimiento, éste comprende dos aspectos, el social y el económico.
- d) Sentido de pertenencia a una comunidad, se trata del apoyo social en el trabajo. Cuando existe aislamiento en el trabajo surgen sentimientos de hostilidad y frustración.
- e) Equidad, las relaciones de desigualdad pueden estar basadas en la carga de trabajo, en el pago y en el manejo inapropiado de los ascensos y las evaluaciones.
- f) Valores, éstos se relacionan con la conducta moral; en algunos trabajos las personas pueden llegar a experimentar un conflicto de valores entre los personales y los de la organización, lo cual puede demeritar la calidad del servicio.

Este modelo ya ha incorporado los hallazgos obtenidos durante dos décadas de estudio del desgaste emocional laboral, el cual ha sido estudiado en policías.

Stearns y Moore (1990) estudiaron el desgaste emocional laboral en el trabajo en una muestra de hombres y mujeres policías residentes en Canadá, identificaron 29 estresores agrupados en 4 categorías:

1) En el primer grupo de estresores se encuentran los externos, como las frustraciones con el sistema de justicia criminal, actitudes desfavorables y demandas irracionales del público.

2) El segundo grupo corresponde a los estresores internos, estos comprenden: pobreza en el entrenamiento, en la supervisión, de equipo, de pago, trabajo excesivo de escritorio.

3) El tercer grupo de estresores implica la naturaleza del trabajo del policía en sí mismo: demandas fragmentación del trabajo, exposición a sufrir cambios, gran cantidad de carga laboral.

4) La cuarta categoría comprende al mismo policía: sentimientos de incompetencia, miedos ocultos, ser miembro de un grupo minoritario, ser mujer, experimentar desacuerdos familiares, maritales o problemas de salud.

Stearns y Moore (1990) usaron una adaptación del Inventario del Burnout de Maslach, en una muestra de 225 miembros de la policía en Canadá. Las mujeres policías mostraron un puntaje moderado, se encontraron cansadas por el trabajo. Con el incremento de años en el servicio, aumenta el cansancio emocional para las mujeres, pero no para los hombres.

Por otra parte, Elliot, Bingham, Nielsen, y Warner (1986) manifestaron que se había puesto atención en los estilos de afrontamiento, debido a que muchas personas

podían vivir con estrés y estar bien. Uno de los elementos relevantes se derivó de los apoyos en el trabajo.

Graf (1986) investigó la importancia del apoyo de los compañeros de los policías, señaló que el grado en el cual la gente puede delinear las líneas de apoyo social no depende solamente de tener familia, amigos y un cúmulo de colaboradores sino de la extensión de las relaciones o de la frecuencia de la interacción. Este autor realizó un estudio para establecer la relación entre el apoyo social que perciben los policías y el estrés que desarrollan en el trabajo. Se investigaron fuentes de apoyo relacionadas con el trabajo y fuera del trabajo, los niveles de apoyo y la satisfacción del apoyo. Midió el nivel percibido de estrés ocupacional en 40 policías al Servicio de Vancouver; se esperaba que los policías con altos niveles de apoyo en el trabajo también percibieran niveles bajos de estrés. Los resultados obtenidos permitieron confirmar que a mayor apoyo social menores niveles de estrés.

Mc Murray (1990) señaló que el apoyo social es indispensable ya que los policías asignados a patrullar son considerados como candidatos para sufrir asaltos. Sus actitudes después del asalto pueden afectar la satisfacción en el trabajo, así como también puede tener efectos inesperados para la comunidad. Se esperaba que ellos ejecutaran mejor en el trabajo, ya que deben poseer facultades de afrontamiento.

Es importante considerar que los estilos de afrontamiento van a ser diferentes dependiendo de los años de servicio (Anshel, Robertson y Caputi, 1997). Los policías de 25 a 39 años sufren de mayores problemas derivados del estrés que los de edad mayor; los más jóvenes tienen la tendencia a experimentar estrés a largo plazo y a no contar con formas apropiadas de afrontamiento, ellos no tienen confianza en su capacidad para manejar los problemas del trabajo y emplean con frecuencia respuestas de escape.

El éxito o fracaso experimentados con anterioridad pueden predecir el tipo de evaluación y reevaluación que se haga de la situación estresante para afrontarla. Anshel y col (1997) identificaron cuatro situaciones de estrés agudo, éstas fueron: "una

situación impredecible, una situación con la posibilidad de recibir daño; enfrentar a una persona armada y pleitos domésticos" (pág. 340). En el estudio de estos investigadores participaron 95 policías, se utilizó un cuestionario denominado "Medida de Evaluación del Estrés" de Peacock y Wong para medir la evaluación primaria, secundaria y el estrés total. Cuando los policías evalúan la situación como amenazante o neutral e incontrolable, se perciben como incapaces para afrontar la situación; los eventos altamente estresantes se relacionan con la incapacidad para controlar la situación. Cuando los policías evalúan la situación como desafiante o neutral y consideran que es controlable por sí mismo o por otros, entonces identifican altas capacidades para afrontar el evento. Las reevaluaciones no se emplearon ante situaciones consideradas como incontrolables. Los policías efectuaron evaluaciones positivas cuando se trataba de situaciones como amenazantes pero controlables. Los años de experiencia entre los policías pueden determinar la percepción control sobre la situación estresante, los policías con más experiencia tienden a usar estrategias de afrontamiento enfocadas al problema, en cambio los policías con menos tiempo de experiencia utilizan estrategias de afrontamiento de las emociones.

Entre hombres y mujeres también se han encontrado diferencias importantes en la forma cómo enfrentan en estrés.

3.8 El estrés en hombres y mujeres.

Sidelski (2000) planteó que cada sexo experimenta el estrés de manera diferente, ello se debe a diferencias culturales y fisiológicas; la mujer experimenta cambios a lo largo del ciclo menstrual, con base en los cambios hormonales le atribuye distinto significado a un mismo problema, ellas cuentan con modos diferentes a los del hombre para afrontar a los estresores, en general tienen una visión de la vida en general disímil a la de ellos.

Para la mayoría de las mujeres sus estados internos tienen gran importancia para decidir qué tan estresante es una situación. Con base en la sensibilidad interior de la mujer, la sociedad ha construido una imagen de mujer "histórica", vulnerable. Las mujeres enfrentan estresores exclusivos de ellas como el embarazo, convertirse en el único sostén económico para los hijos, no quedar embarazada cuando sí lo desea, estar embarazada sin desearlo, ser víctima de violencia o de acoso sexual; recibir maltrato físico o psicológico en su hogar, no desarrollar de manera adecuada su carrera profesional por desempeñar el rol de ama de casa y madre, estos son los ejemplos más comunes (Sidelski, 2000).

Se espera que la mujer actúe en el rol de madre, como una persona llena de recursos, dispuesta a satisfacer las necesidades de los demás, descuidando sus propias necesidades; los trabajos típicos de las mujeres consisten en posiciones de poco poder y de brindar cuidados a otros, en ellos se les demanda mucha atención con poca remuneración económica. En esa situación, la tarea no es estresante en sí misma, sino que proviene del rol asignado de madre que todo lo puede y nada necesita. En la mayoría de las culturas a la mujer se le asigna el papel de brindar amor y proteger la vida, se crea en ella el sentimiento de "es bueno estar vivo"; para la mujer lo más importante es la vida biológica y emocional (Stimpson, Jensen y Neff, 1992; Sidelski, 2000).

La sociedad le asigna a la mujer relaciones denominadas de doble vínculo, en las cuales, si no es competente en el trabajo, no podrá desarrollar una carrera, pero si adopta una actitud de competencia, entonces se le cataloga como "mala y trepadora", entonces haga lo que haga, siempre pierde. En cambio los roles de los hombres se vinculan con violencia física, guerra o combate; las actividades de ellos se encuentran vinculadas con el poder y el dominio económico, como ocurre en Estados Unidos de Norteamérica y en México, por mencionar algunos países (Sidelski, 2000).

Sidelski (2000) informa que existen diferencias en la forma de afrontar los estresores, él indica que pueden desarrollarse dos clases de habilidades, unas para "mantener la calma" y otras para "resolver" el problema, ambas se complementan. Las

primeras estrategias se enfocan en las emociones, las segundas en el problema. Las mujeres se enfocan en el manejo de emociones y los hombres en la solución de problemas. Ellas saben que si se sienten bien en su interior, entonces los factores externos no representan estrés; ellos experimentan alegría sólo en la medida en que resuelven los problemas.

Ante situaciones muy estresantes que rebasan sus habilidades, ellas desarrollan depresión; mientras que ellos pasan de la acción, incrementan la impulsividad y las conductas agresivas. El género femenino atribuye los fracasos a factores internos, como a su falta de capacidad o de comprensión; a diferencia de los hombres, que le atribuyen las explicaciones a factores externos por ejemplo, cuando dicen que la situación se debe a la conducta torpe de los demás. Las apreciaciones de las mujeres respecto de sus capacidades tienden a ser pesimistas, la autoestima de las mujeres se ve afectada en mayor medida que la de los hombres. En este sentido, hombres y mujeres hacen valoraciones distintas respecto de los demás y de sí mismos; ella aprecia la vida, él la reputación y el honor (Sidelski, 2000). Para ellas es incomprendible poner en riesgo la vida por orgullo, para ellos es difícil comprender que la vida y la alegría son más importantes que el honor.

Los planteamientos de Sidelski (2000) coinciden con los de Stimpson y col. (1992), quienes señalaron que la conducta moral de las mujeres se ha regido por los roles de cuidado, ellas han desarrollado habilidades para ayudar, considerar, aceptar y comprender a otros, la sociedad les prescribe estos roles. Stimpson y col. (1992) propusieron que estas habilidades además de ser sociales, se encuentran basadas en raíces biológicas. Para descubrir si ello era así realizaron un estudio en diversos países: China, Tailandia, Corea y Estados Unidos de Norteamérica. Los participantes, hombres y mujeres, respondieron el Inventario de Roles Sexuales de Bem, se evaluó el factor denominado "sensibilidad interpersonal" que comprende comprensión, afecto, sensibilidad a las necesidades de otros, lealtad, sinceridad, confiabilidad, confianza, etc. El estudio permitió corroborar que existían diferencias entre hombres y mujeres, ellas desarrollaron conductas morales de cuidado hacia otros, por lo cual los autores concluyeron que estas diferencias tienen bases biológicas.

Otras diferencias importantes se derivan de los apoyos sociales que reciben hombres y mujeres, como lo demostraron Fielden y Davidson (2001) que compararon los efectos del estrés en hombres y mujeres gerentes desempleados, identificaron las fuentes de estrés, los efectos físicos y conductuales, el apoyo social y las barreras potenciales para volver a tener empleo. Los participantes fueron 169 hombres y 115 mujeres, que contestaron un cuestionario con base en el cual se encontró que la principal fuentes de estrés en los hombres se derivó de las consecuencias del desempleo, en sus finanzas y la edad, la cual fue un obstáculo para que ellos volvieran a ser contratados. Los hombres tuvieron alta su autoestima, autoconfianza y un punto de vista positivo y conservaron su identidad ocupacional, se resistieron a expresar sus emociones, por lo cual los investigadores no pudieron establecer si ellos se beneficiaban del apoyo social.

Las mujeres desempleadas se enfrentaron a mayor cantidad de estresores que los hombres, percibieron como incierto el futuro, perdieron su identidad ocupacional, eran objeto de prejuicios y discriminación, perdieron diversiones y vida social. Ellas habían percibido salarios inferiores a los de los hombres y habían ocupado cargos directivos de menor nivel que los gerentes. En este estudio las mujeres no recibieron apoyo de su familia, ni de sus amigos, en consecuencia experimentaron soledad y aislamiento, pérdida de confianza en ellas y en sus capacidades de dirección, hubo decremento en sus habilidades de afrontamiento.

Sin embargo el estudio de Acuña y Bruner (2002) contradice todo lo que se ha planteado hasta el momento en el sentido de que los rasgos femeninos contribuyen a mitigar el estrés, como parte de estos rasgos ellos consideraron la gran importancia que las mujeres conceden a las relaciones interpersonales, a la expresión de sentimientos que en México se le permite a las mujeres y no a los hombres y a la preocupación por los demás, así las mujeres desarrollan valores de cuidado hacia los demás. En el siguiente punto se trata lo relativo a la relación entre el estrés y los valores.

3.9 Estrés y valores.

Para el adulto, el área de trabajo es muy importante, en ésta se identifica el ambiente laboral ético como la atmósfera moral integrada por el conjunto de percepciones de las prácticas y procedimientos organizacionales que tienen contenido e implicaciones éticas. El comportamiento moral depende del razonamiento y del grupo en que existan normas comunes y un sentimiento de pertenencia (Commons y Galaz-Fontes, 1990).

Los valores del trabajo incluyen la calidad de vida del trabajo, el confort y la evitación de riesgos. Los valores afectan a la conducta, son intereses básicos, elementos importantes y según el marco de referencia, son estándares normativos para juzgar y elegir entre varias alternativas un modo de actuar (Elizur, Borg, Hunt y Beck, 1991).

Elizur, Borg, Hunt y Beck (1991) evaluaron los valores del trabajo en diferentes culturas, esperando encontrar diferencias, sin embargo coincidieron en algunos elementos. En el estudio participaron 2280 personas de Estados Unidos, China, Corea, Taiwán, Alemania, Holanda, Hungría e Israel. Se les aplicó un cuestionario con 24 reactivos que incluyó los siguientes tipos de valores:

1. Valores materiales, incluyen pago, beneficios, horas de trabajo y condiciones de trabajo.
2. Valores afectivos, que comprenden relaciones interpersonales con los compañeros y superiores.
3. Valores cognitivos como intereses, ejecución y responsabilidad.
4. Valores de las recompensas dentro de los cuales se encuentra el pago, reconocimiento, ejecución y estatus.
5. Recursos que incluyen condiciones de trabajo, servicios de transporte, comida y bienestar en el trabajo.

Los resultados del estudio mostraron que el interés en el trabajo fue más bajo en China, fueron menores los valores materiales como el pago y los resultados materiales; en Hungría se prefirió a los valores de recompensa y afectivos de los superiores. Para los alemanes resultó importante el valor afectivo de los compañeros, los beneficios y la seguridad.

Por otra parte, en nuestro país, Villavicencio (2002) estudió los valores en el trabajo y los relacionó con el estrés, se basó en los planteamientos de Elizur y col. (1991), en el estudio se realizó una comparación entre empleados del sector público y el privado, encontró relaciones entre el estrés con el nivel jerárquico de las personas, a menor jerarquía, mayores niveles de estrés. Respecto de los valores encontró que los jóvenes de 20 a 29 años tienden a valorar el horario conveniente; las personas de 40 a 55 años valoran el contribuir con el trabajo a la sociedad. Las personas con licenciatura valoraron más los logros, el ascenso, el estatus y las personas con secundaria valoran las recompensas. La autora reconoce la necesidad de extender su estudio a otras poblaciones de trabajadores.

Todo lo expuesto hasta aquí sirve de soporte teórico para el trabajo empírico que se realizó, conforme a lo que se expone a continuación.

CAPÍTULO IV.

MÉTODO.

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El sistema judicial integrado por policías preventivos y jueces tienen encomendada la seguridad pública, la cual consiste en mantener el orden social, proteger la integridad física de las personas; prevenir la comisión de delitos e infracciones, colaborar en la investigación y persecución de los delitos; por su parte los jueces deben llevar a cabo el procedimiento jurídico para juzgar y sancionar a los delincuentes, en el ámbito penal.

En el sistema judicial mexicano existe corrupción, lo cual hace imperativo estudios de factores psicológicos que permitan ofrecer explicaciones complementarias para coadyuvar en la solución de ese problema. Es importante reconocer que el problema de la corrupción es multidimensional, por lo que es necesario plantear, también, su estudio desde el punto de vista psicológico.

Aunque los investigadores reconozcan las múltiples facetas del problema, no han abordado el estudio del problema desde el punto de vista de la persona que comete el acto de corrupción.

Se reconoce que el acto de corrupción ocurre en diversos ámbitos como son el político, social, económico y tanto en el ámbito nacional como internacional. Soslayar el estudio psicológico de la corrupción evita comprenderlo, y es posible que se deje de estudiar una de las raíces del problema, que es la comisión de actos corruptos consistentes en conductas regidas por los disvalores (Hartman, 1959; Cárdenas, 1967 y Vigury, 2001).

Con base en estos planteamientos se diseñaron las preguntas de investigación que a continuación se mencionan:

1. ¿Cuáles son los niveles de estrés y los apoyos personales, en el trabajo y sociales, en policías preventivos y jueces, de cada sexo, en el D. F.?
2. ¿Los niveles altos de estrés (personal, laboral y social) se relacionarán positivamente con los niveles de presión arterial (diastólica y sistólica) en policías preventivos y jueces de cada sexo?
3. ¿Existe relación entre el estrés, los apoyos y la capacidad para valorar en jueces y policías preventivos, según el sexo de la persona?
4. ¿Existe relación entre el estrés y los disvalores del personal del poder judicial del D. F., en policías preventivos y jueces, conforme el sexo de los participantes?

4.2 OBJETIVO GENERAL.

Determinar si existe la relación estadística entre el estrés, niveles de presión arterial, apoyos, la capacidad para valorar y los disvalores, en policías preventivos y jueces de cada sexo.

4.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Determinar por sexo, los niveles de estrés y apoyos en policías preventivos y en los jueces.

Determinar el efecto de los niveles de estrés y apoyos respecto de la presión arterial en policías preventivos y jueces, según el sexo.

Establecer si existe vinculación de los niveles de estrés en policías preventivos y jueces de ambos sexos con la capacidad para valorar.

Comprobar la relación estadística entre los niveles de estrés y apoyo reportados de manera verbal con los niveles de disvalores entre policías preventivos y jueces conforme al sexo.

4.4 Variables.

- Estrés.
 - Estrés personal.
 - Estrés social.
 - Estrés en el trabajo.
- Apoyos.
 - Apoyo en el trabajo.
 - Apoyo personal.
 - Apoyo social.
- Presión arterial.
- Capacidad para valorar.
- Disvalores.

4.5 Variables clasificatorias.

- Ocupación: se refiere a las labores para las cuales se encuentran contratados. Existen dos categorías:
 - policías y jueces. Los primeros se encuentran adscritos a la Secretaría de Seguridad Pública del D. F. y los segundos al Tribunal Superior de Justicia del D. F.
- Sexo:
 - Masculino, femenino.

- Edad. Categorías:
 - 20 – 29 años; 30 – 39 años; 40 – 49 años, y más de 50 años.

- Escolaridad. Categorías:
 - Primaria; Secundaria; Preparatoria; Bachilleres; Licenciatura, y Posgrado

- Antigüedad en el trabajo. Se refiere a los años durante los cuales las personas han prestado el servicio en calidad de trabajadores. Las categorías comprenden:
 - Menos de un año. De 1 a 2 años; de 2 a 3 años; de 3 a 4 años; de 4 a 5 años; de 5 a 10 años; de 10 a 15 años, y más de 15 años.

Se eligieron esas categorías a fin de determinar con mayor precisión el tipo de antigüedad que presentan los policías y jueces mexicanos, por cada sexo.

4.6 Definición de variables.

Las variables referentes al estrés y los apoyos serán definidas conforme a los planteamientos de Gutiérrez, 1994; Gutiérrez, Contreras, Ito y Atenco (1995), Gutiérrez y col. (2002).

- Estrés personal (EP). Es producto de la disposición individual y de comportamientos que generan culpa, fracasos e ineffectividad; comprende comportamientos como evitación, proyección y reserva extrema.

- Estrés en el trabajo (ET). Se refiere a los factores de estrés debidos a la naturaleza de la ocupación, sus condiciones, conflictos interpersonales, supervisión, gerencia o dirección ineficaz, y a los conflictos entre el trabajo, las obligaciones personales y las necesidades propias de autorrealización.

- Estrés social (ES). Comprende situaciones que ocurren fuera del ámbito de trabajo e incluye condiciones de vida caóticas, peligrosas, insalubres, relaciones conflictivas en la dinámica con la familia, con los amigos y con los vecinos, responsabilidades abrumadoras.
- Apoyo personal (AP). Éste refleja la disposición individual y de comportamiento, consiste en actitudes de autoconfianza, habilidad para manejar y controlar eventos de vida, satisfacción de ser uno mismo y tener perspectivas congruentes del sí mismo en una situación.
- Apoyo en el trabajo (AT). Se refiere a los elementos que propician el desarrollo de la potencialidad de la persona, el trabajo con alto significado, buenas relaciones interpersonales de apoyo y, condiciones de trabajo confortables.
- Apoyo social (AS). Se refiere a la ayuda proporcionada por amigos y parientes que dan a la persona que se encuentra en situación de estrés, un confort tanto físico como psicológico. Comprende situaciones que ocurren fuera del ámbito de trabajo e incluyen relaciones compatibles y satisfactorias como condiciones de vida confortables y protegidas.
- Presión arterial. Es la fuerza que ejerce la sangre en el interior de las paredes de los vasos arteriales. Se mide con base en dos parámetros (Manual Merck, 2001), éstos son:
 - Presión diastólica: indica el período de dilatación del corazón y de las arterias, cuando la sangre penetra en su cavidad.
 - Presión sistólica: indica el período de contracción del corazón y de las arterias, para expulsar la sangre que contienen.
- Capacidad para valorar. Es la habilidad de organizar las capacidades intelectuales y emocionales para elegir aquello a lo que le concede importancia o menosprecia (Hartman y Cárdenas, 1967).

- Disvalores. Es la incapacidad para distinguir entre el bien y el mal, se caracteriza por conductas de mentir, robar, corromper, etc. (Hartman, 1959; Hartman y Cárdenas, 1967 y Vigury, 2001).

4.7 Población.

Se trabajó con una muestra disponible, de tipo no probabilístico, participaron 144 jueces y 271 policías, se formaron cuatro grupos: el primero estuvo integrado por 245 policías hombres, el segundo por 26 policías mujeres, el tercero por 105 jueces hombres y el cuarto por 39 jueces mujeres.

4.8 Tipo de estudio.

Correlacional.

4.9 Diseño.

Se trabajó con un diseño no experimental, transversal ex-post-facto (Kerlinger, 1975).

4.10 Instrumentos.

- Escala de salud mental del SWS-Survey-forma GP (Gutiérrez y Ostermann, 1994), mediante la cual se miden los niveles de estrés y apoyo en las diferentes áreas personal, laboral, social y de salud mental.

Es un cuestionario tipo Likert de 200 reactivos, cada uno de ellos debe contestarse con base en la frecuencia en que ocurren las afirmaciones que

contiene, para ello se cuenta con cinco posibilidades de respuesta: nunca hasta muy frecuentemente (anexo I). El tiempo aproximado de aplicación es de 40 min.

Este instrumento otorga un puntaje para calificar los factores de estrés y apoyo en las áreas personal, social, laboral y de salud mental. Se divide en ocho escalas que califican: indicadores de salud mental pobre (SP); indicadores de buena salud mental (BS); indicadores de estrés en el trabajo (ET); indicadores de apoyo en el trabajo (AT); indicadores de estrés personal (EP); indicadores de apoyo personal (AP); indicadores de estrés social (ES) e indicadores de apoyo social (AS).

En México con los datos de 3, 152 trabajadores mexicanos se obtuvieron por escala los siguientes valores de consistencia interna: Salud deficitaria .874; Buena Salud Mental .904; Estrés en el Trabajo .772; Apoyo en el Trabajo .927; Estrés Social .903; Apoyo Social .866; Estrés Personal .822; Apoyo Personal .824. El alfa de Cronbach de todas las escalas de estrés fue de .955, de las de apoyo .948 y de la escala completa .886 (Gutiérrez, Ito y Contreras, 2002).

- Baumanómetro digital, marca Citizen, modelo CH606.
- Escala de valores de Hartman, es un cuestionario con dieciocho afirmaciones que deben ordenarse en importancia del uno al 18; al reverso de la hoja cuenta con otras 18 afirmaciones que se jerarquizan en orden de importancia del uno al 18, el uno representa lo que más le parece importante a la persona y el 18 es lo que resulta menor importante.

El Inventario de Valores califica el reporte verbal asociado con la capacidad para valorar a través de las siguientes categorías:

- Diferenciación de valores (DIF): mide la capacidad de juicio del sujeto o grupo analizado; está constituido por la suma de las diferencias de las tres valoraciones con respecto a la norma axiológica; mientras menores sean las diferencias, más capacidad, claridad y visión se tendrá del mundo externo y de sí mismo.

- Dimensión (DIM): desarrollo del sentido de realidad de la situación del trabajo (parte I) y de la situación de sí mismo (parte II).
- Dimensión porcentaje (DIM %): desarrollo del sentido de la creatividad en el trabajo (parte I) y su índice existencial (parte II).
- Integración (INT): desarrollo de la capacidad total de tomar decisiones en condiciones favorables (parte I) y dentro de sí mismo (parte II).
- Integración porcentaje (INT %): desarrollo de la capacidad de organizar y disciplinar sus reacciones al tomar decisiones bajo presión en el trabajo (parte I) y al enfrentarse a problemas dentro de sí mismo (problemas emocionales, parte II).
- Dimensión integral (D. I.): desarrollo de la capacidad de concentración en situaciones problemáticas en el trabajo (parte I) y en su interior (parte II).
- Disvalores (DIS): desarrollo de la capacidad de distinguir entre lo bueno y lo malo en el trabajo (parte I) y dentro de sí mismo (parte II).
- Indicador de ansiedad (AI %): mide la presencia de respuestas relacionadas con la ansiedad al relacionarse con las personas (parte I) o consigo mismo (parte II).
- Capacidad para valorar en el trabajo (VQ): índice del desarrollo de valorar de manera acertada situaciones relacionadas con el desempeño laboral. Esta variable se expresa en cantidad (VQ1) y en calidad (VQ2).
- Capacidad de autovaloración (SQ): índice del desarrollo de la capacidad para valorarse de manera acertada como persona. Este se expresa en cantidad (SQ1) y en calidad (SQ2).

4.11 Escenario.

El estudio se llevó a cabo en las oficinas de la corporación policiaca, en un salón con suficiente ventilación, contiguo al lugar de trabajo, durante la jornada de trabajo.

En el caso de los jueces se utilizó un auditorio que cuenta con butacas con mesita integrada.

4.12 Procedimiento.

Se aplicaron el SWS-Survey, el Inventario de Valores Hartman-Cárdenas, de manera grupal, cada grupo estuvo compuesto por cien personas. Se midió la presión arterial a cada uno de los participantes, a las nueve horas de la mañana, en el lugar de trabajo, en posición sentados, sin ayuno.

4.13 Análisis estadístico.

Para realizar el análisis estadístico se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 10.0 para windows.

Se empleó estadística descriptiva para determinar las características generales de la muestra.

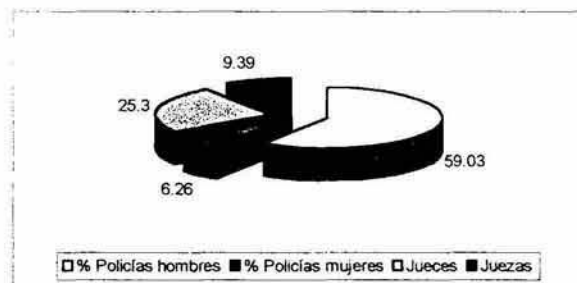
Se calculó el análisis de varianza para determinar las diferencias entre grupos respecto del estrés, los valores y los disvalores, y se utilizó regresión múltiple lo cual permitió conocer las variables que predicen y explican los fenómenos estudiados (Grimm y Yarnold, 1995).

CAPÍTULO V. RESULTADOS.

5.1 Descripción de la muestra.

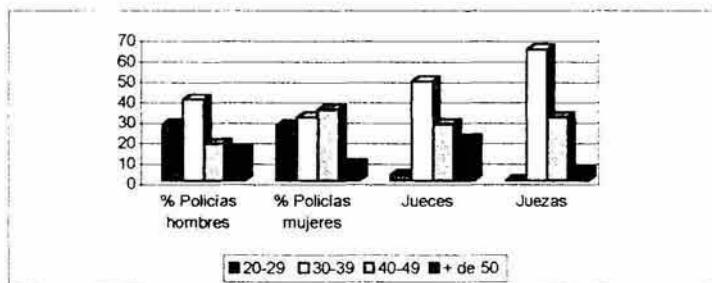
Población. La muestra estuvo constituida por 415 personas; el 65.30% eran policías y 34.70% eran jueces; los participantes fueron policías hombres, policías mujeres, jueces y juezas. Estos datos pueden observarse en la gráfica 1.

Gráfica1. Participantes en cada grupo.



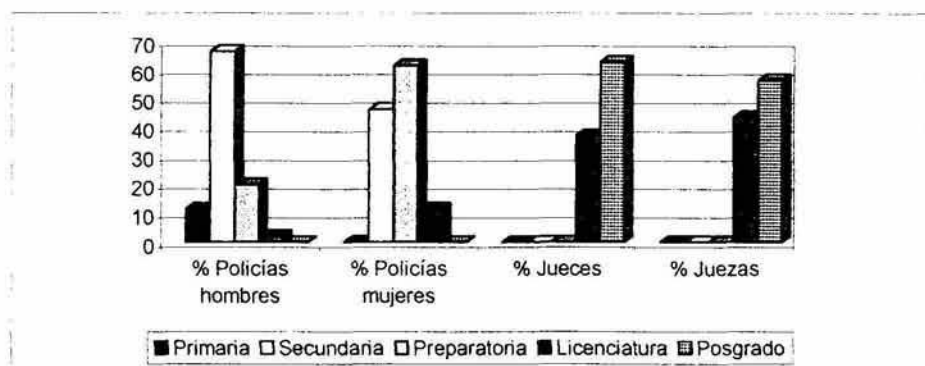
Edad. El rango de edad fluctuó de 20 a más de 50 años. En los grupos de policías hombres, de jueces y de juezas hubo mayor cantidad de participantes en el rango de 30 a 39 años (39.6%, 48.6% y 64.1%, respectivamente), en el grupo de policías mujeres el rango con mayor número fue el de 40 a 49 años con 34.6% de participantes (ver gráfica 2).

Gráfica 2. Rango de edad.



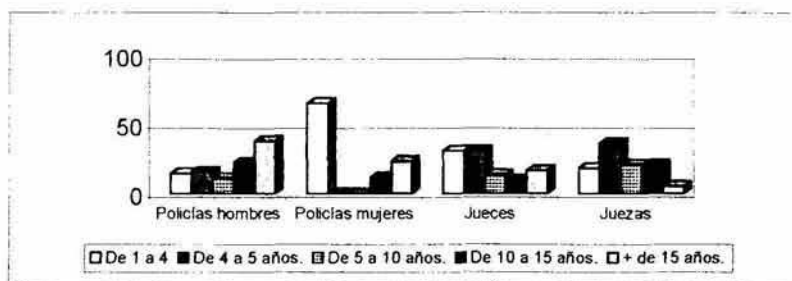
Escolaridad. En los grupos de policías hombres y mujeres, la mayoría de los participantes sólo habían cursado secundaria (66.5% y 46.2%, respectivamente); en los grupos de jueces hombres y mujeres los participantes habían cursado estudios de Posgrado (62.9% y 56.4%, en cada uno de ellos). (Ver gráfica 3).

Gráfica 3. Escolaridad de los participantes.



Antigüedad. Se encontraron diferencias entre los grupos en relación con la antigüedad, en el grupo de policías hombres el 22% habían laborado de 10 a 15 años, el 37.5% tenían trabajando más de 15 años; en el grupo de mujeres policías la mayoría de ellas informaron que tenían una antigüedad de 1 a 2 años; en los grupos de jueces hombres y mujeres un porcentaje superior al 30% habían laborado de 4 a 5 años. (Ver gráfica 4).

Gráfica 4. Antigüedad de los participantes.



5.2 Niveles de estrés y apoyos en los participantes.

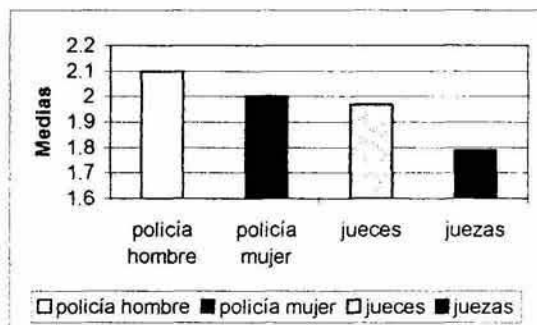
5.2.1 Alfa de Cronbach del SWS.

En el presente trabajo se calculó el alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna del instrumento con la muestra utilizada, ésta fue de .870 para toda la escala.

5.2.2 Anova para las escalas de estrés y apoyos del SWS Survey.

Las juezas ($\bar{x} = 1.79$) obtuvieron los niveles más altos de estrés de todos los grupos; los niveles de estrés para policías hombres y mujeres fueron altos: $\bar{x} = 2.1$ y $\bar{x} = 2$, respectivamente (ver gráfica 5).

Gráfica 5. Estrés en el trabajo.



Se utilizó ANOVA para determinar las diferencias entre grupos respecto de los niveles de estrés⁴; se encontraron niveles de estrés en el trabajo menores en los grupos de hombres que en los de las mujeres ($F = 3.021$, $p \leq .030$); las diferencias

⁴ Para comprender los presentes resultados es necesario mencionar los parámetros utilizados, éstos fueron: 1 significó niveles muy altos; 2 significó niveles altos, 3 equivalía a niveles de término medio, 4 a niveles bajos y 5 a niveles muy bajos, de mayor a menor.

fueron significativas entre los policías hombres y las juezas ($F = 5.516$, $p \leq .001$) (ver cuadros 1 y 2).

Cuadro 1. ANOVA para estrés en el trabajo.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	Sig.
Sexo	Hombres	2.06	.46	3.021	.030
	Mujeres	1.88	.45		
Grupo	Policías hombres	2.1	.47	5.516	.001
	Policías mujeres	2	.40		
	Jueces	1.97	.43		
	Juezas	1.79	.47		

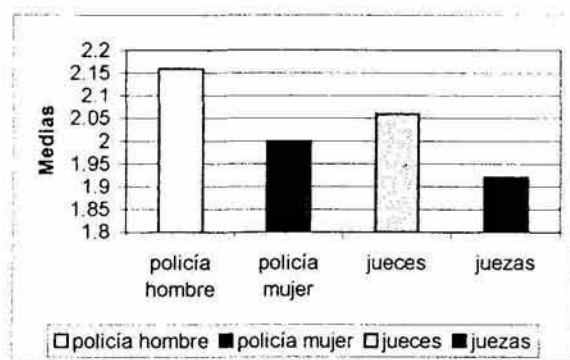
Cuadro 2. Post Hoc Tuckey HSD: estrés en el trabajo.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres			*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

El grupo que recibió más apoyos en el trabajo fueron las juezas ($\bar{x} = 1.92$), siendo más bajo el de los policías hombres ($\bar{x} = 2.16$) (ver gráfica 6).

Gráfica 6. Apoyo en el trabajo.



Hubo diferencias significativas en los niveles de apoyo en el trabajo que reciben hombres y mujeres ($F = 6.937, p \leq .001$), así como entre los policías hombres y el grupo de juezas ($F = 8.627, p \leq .001$) (ver cuadros 3 y 4).

Cuadro 3. ANOVA: apoyo en el trabajo.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	2.13	.38	6.937	.001
	Mujeres	1.95	.28		
Grupo	Policías hombres	2.16	.40	8.627	.001
	Policías mujeres	2	.28		
	Jueces	2.06	.30		
	Juezas	1.92	.27		

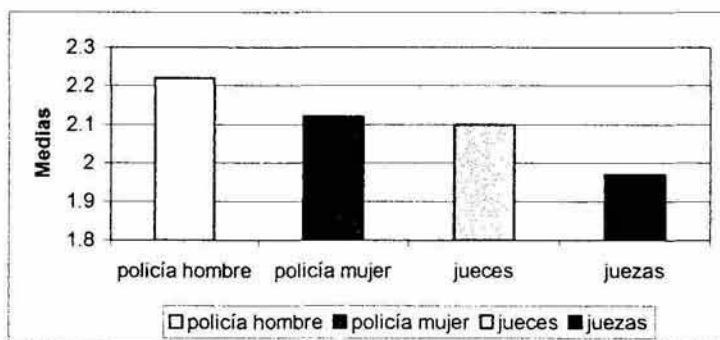
Cuadro 4. Post Hoc Tuckey HSD: apoyo en el trabajo.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres			*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

En la gráfica 7 puede observarse que las juezas ($\bar{x} 1.97$) alcanzaron los niveles más altos de estrés personal, mientras que los policías hombres ($\bar{x} = 2.22$) tuvieron una media correspondiente a niveles altos.

Gráfica 7. Estrés personal.



Las diferencias fueron significativas entre hombres y mujeres respecto del estrés personal ($F = 6.203$, $p \leq .002$), así como entre los policías hombres, los jueces y las juezas ($F = 8.557$, $p \leq .001$) (ver cuadros 5 y 6).

Cuadro 5. ANOVA: estrés personal.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	2.19	.41	6.204	.002
	Mujeres	2.03	.35		
Grupo	Policías hombres	2.22	.44	8.557	.001
	Policías mujeres	2.12	.33		
	Jueces	2.1	.31		
	Juezas	1.97	.36		

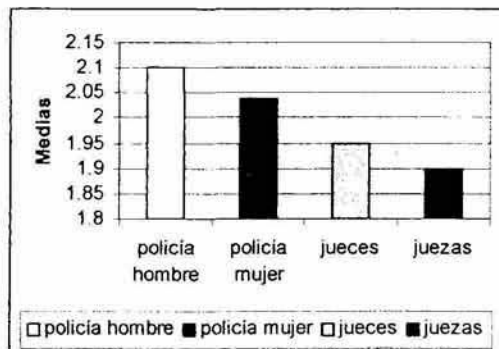
Cuadro 6. Post Hoc Tuckey HSD: estrés personal.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

En la gráfica 8 puede apreciarse que las juezas ($\bar{x} = 1.89$) contaron con niveles muy altos de apoyo personal, en cambio los policías sólo obtuvieron niveles altos de apoyo personal ($\bar{x} = 2.1$), similares a los de las mujeres policías ($\bar{x} = 2.04$).

Gráfica 8. Apoyo personal.



No hubo diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto al apoyo personal ($F = 1.162$, $p \leq .324$); las diferencias fueron significativas entre los policías hombre, los jueces y las juezas ($F = 5.123$, $p \leq .002$) (ver cuadros 7 y 8).

Cuadro 7. ANOVA: apoyo personal.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	2.06	.41	1.162	.324
	Mujeres	1.95	.35		
Grupo	Policías hombres	2.1	.44	5.123	.002
	Policías mujeres	2.04	.33		
	Jueces	1.95	.31		
	Juezas	1.9	.36		

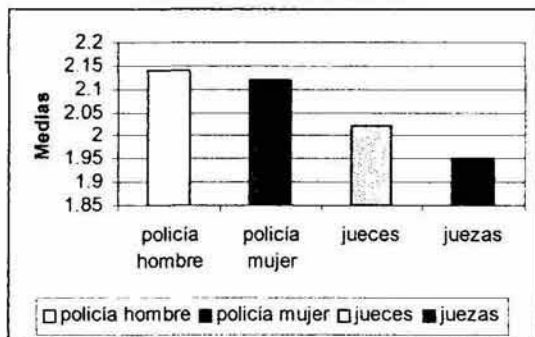
Cuadro 8. Post Hoc Tuckey HSD: apoyo personal.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

La gráfica 9 permite observar que los niveles más altos de estrés social los obtuvieron las juezas ($\bar{x} = 1.95$) en cambio los grupos de policías hombres y mujeres ($\bar{x} = 2.14$ y $\bar{x} = 2.12$, respectivamente) alcanzaron en promedio niveles altos de estrés social.

Gráfica 9. Estrés social.



En cuanto al estrés social las diferencias entre hombres y mujeres no fueron significativas ($F = 2.922$, $p \leq .088$), los niveles de estrés social fueron más altos para los jueces y las juezas que para los policías hombres ($F = 4.519$, $p \leq .004$) (ver cuadros 9 y 10).

Cuadro 9. ANOVA: estrés social.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	2.1	.39	2.922	.088
	Mujeres	2.02	.33		
Grupo	Policías hombres	2.14	.40	4.519	.004
	Policías mujeres	2.12	.33		
	Jueces	2.02	.34		
	Juezas	1.95	.32		

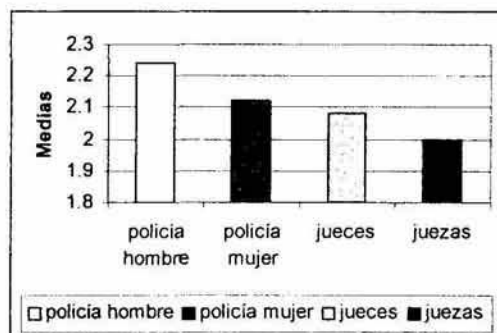
Cuadro 10. Post Hoc Tuckey HSD: estrés social.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

En la gráfica 10 se aprecia que todos los grupos recibieron niveles altos de apoyo, con variaciones numéricas mínimas, en las juezas ($\bar{x} = 1.98$), policías hombres ($\bar{x} = 2.24$), policías mujeres ($\bar{x} = 2.12$) y para los jueces (2.8).

Gráfica 10. Apoyo social.



Las mujeres recibieron niveles más altos de apoyo social que los hombres, estas diferencias fueron significativas ($F = 3.816$, $p \leq .023$); los policías recibieron menor apoyo social que los jueces y las juezas ($F = 12.134$, $p \leq .001$) (ver cuadros 11 y 12).

Cuadro 11. ANOVA: apoyo social.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	2.19	.42	3.816	.023
	Mujeres	2.05	.28		
Grupo	Policías hombres	2.24	.43	12.134	.001
	Policías mujeres	2.12	.33		
	Jueces	2.08	.36		
	Juezas	2	.23		

Cuadro 12. Post Hoc Tuckey HSD: apoyo social.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

5.3 Regresión múltiple para las escalas del SWS Survey.

La variable sexo determinó una relación positiva con el estrés muy alto y con el estrés de término medio ($\beta = 17.324$, $p \leq .001$, $\beta = 16.025$, $p \leq .001$, respectivamente). La variable hombres influyó de manera inversa proporcional con los niveles muy altos de y altos de estrés en el trabajo ($\beta = -14.066$, $p = .001$, $\beta = -14.066$, $p = .001$, respectivamente), como puede verse en el cuadro 13.

Cuadro 13. Estrés en el trabajo.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de estrés	Beta	P
Sexo	Muy alto	17.324	.001
	Alto	18.858	.001
	término medio	16.025	.001
Hombres	muy alto	-14.066	.001
	Alto	-13.230	.001

La variable hombres influyó de manera negativa respecto del apoyo en el trabajo muy alto ($\beta = -3.709$, $p \leq .002$) y alto ($\beta = -2.343$, $p \leq .022$); la variable sexo determinó el apoyo en el trabajo alto de manera positiva ($\beta = 4.094$, $p \leq .001$). La variable grupo influyó de manera positiva con el apoyo muy alto en el trabajo ($\beta = 17.820$, $p \leq .001$); con los policías hombres determinó la relación de manera negativa ($\beta = -20.483$, $p \leq .001$), influyó de igual manera con las mujeres policía ($\beta = -17.820$, $p \leq .001$) y con los jueces ($\beta = -19.207$, $p \leq .001$), todo ello puede observarse en el cuadro 14.

Cuadro 14. Apoyo en el trabajo.

Variable Independiente	Variable dependiente Niveles de apoyo	Beta	P
Sexo	Alto	4.094	.001
Hombres	muy alto	-3.709	.002
	Alto	-2.343	.022
Grupo	muy alto	17.820	.001
	Alto	20.305	.001
Policías hombres	muy alto	-20.483	.001
	Alto	-18.773	.001
Policías mujeres	muy alto	-17.820	.001
	Alto	-17.127	.001
Jueces	muy alto	-19.207	.001

La variable sexo influyó de manera positiva a los niveles altos de estrés personal ($\beta = 2.434$, $p \leq .001$); la variable hombres determinó de manera inversa proporcional los niveles de estrés personal muy altos ($\beta = -3.016$, $p \leq .003$); de igual manera influyó el estrés alto ($\beta = -1.018$, $p \leq .036$). La variable grupo determinó de manera positiva al estrés personal alto ($\beta = 2.833$, $p \leq .001$), como se puede apreciar en el cuadro 15.

Cuadro 15. Estrés personal.

Variable Independiente	Variable dependiente Niveles de estrés	Beta	P
Sexo	Alto	2.434	.001
Hombres	muy alto	-3.016	.003
	Alto	-1.018	.036
Grupo	Alto	2.833	.001
Policías hombres	muy alto	-3.755	.001
	Alto	-1.651	.026

La variable sexo determinó de manera directa proporcional a los niveles de apoyo personal altos ($\beta = 19.902$, $p \leq .001$), muy altos ($\beta = 17.669$, $p \leq .001$), y de término medio ($\beta = 16.975$, $p \leq .001$). La variable grupo de hombres influyó de manera negativa a los niveles muy altos de apoyo personal ($\beta = -14.673$, $p \leq .001$) y con los niveles altos ($\beta = -14.229$, $p \leq .001$), ver cuadro 16.

Cuadro 16. Apoyo personal.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de apoyo.	Beta	P
Sexo	Muy alto	17.669	.001
	Alto	19.902	.001
	Término medio	16.975	.001
Hombres	Muy alto	-14.673	.001
	Alto	-14.229	.001

La variable sexo influyó de manera positiva en el estrés social alto ($\beta = 2.674$, $p \leq .001$); la variable grupo influyó de igual manera a los niveles altos de estrés social ($\beta = 3.555$, $p \leq .001$); la relación fue inversa proporcional entre los policías hombres y el estrés social muy alto ($\beta = -3.153$, $p \leq .012$), como se puede observar en el cuadro 17.

Cuadro 17. Estrés social.

Variable Independiente	Variable dependiente Niveles de estrés social.	Beta	P
Sexo	Alto	2.674	.001
Grupo	Alto	3.555	.001
Policía hombre	muy alto	-3.153	.012

La variable sexo influye de manera positiva al apoyo social alto ($\beta = 2.708$, $p \leq .001$); en cambio la variable grupo de hombres determina de manera negativa al apoyo social ($\beta = -1.350$, $p \leq .011$). La variable grupo influye de forma positiva al apoyo social alto ($\beta = 3.611$, $p \leq .001$); la variable policías hombres influyó de forma negativa en el

apoyo social ($\beta = -2.485$, $p \leq .015$), como se puede apreciar en el cuadro 18.

Cuadro 18. Análisis de regresión para apoyo social.

Variable Independiente	Variable dependiente Niveles de apoyo social.	Beta	P
Sexo	Alto	2.708	.000
Hombres	Alto	-1.350	.011
Grupo	Alto	3.611	.000
Policia hombre	Alto	-2.485	.015

5.4 La presión arterial en policías preventivos y jueces.

No hubo diferencias significativas entre los hombres y las mujeres en relación con la presión arterial sistólica; las diferencias fueron significativas en la presión arterial sistólica entre los policías hombres y los jueces ($F = 4.582$ $p \leq .0001$), en el grupo de jueces hombres se encontraron niveles mayores de presión sistólica. (Ver cuadros 19 y 20, gráfica11).

Cuadro 19. Presión arterial sistólica.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	122.68	15.66	2.066	.151
	Mujeres	119.77	13.94		
Grupo	Policías hombres	121.42	15.39	4.582	.0001
	Policías mujeres	118.08	13.57		
	Jueces	126.35	15.74		
	Juezas	121.47	14.26		

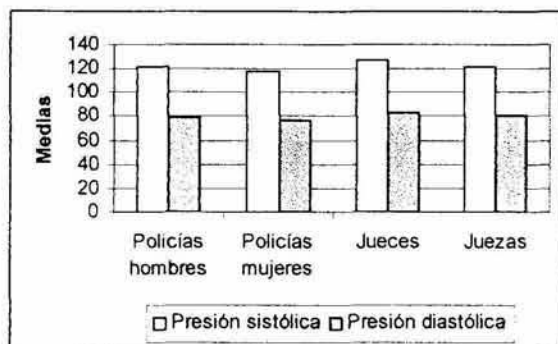
Cuadro 20. Post Hoc Tuckey HSD: Presión arterial sistólica.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	

(*) Indica diferencias entre los grupos.

No hubo diferencias significativas entre los hombres y las mujeres respecto de la presión diastólica; las diferencias fueron significativas entre los policías hombres y los jueces, estos últimos presentaron mayores niveles de presión diastólica ($F = 5.197$, $P \leq .001$); así como entre las mujeres policías y los jueces. (Ver cuadros 21, 22 y gráfica 11).

Gráfica 11. Presión arterial en los grupos estudiados.



Cuadro 21. Presión arterial diastólica.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	80.36	11.27	1.421	.234
	Mujeres	78.57	10.26		
Grupo	Policías hombres	79.03	10.31	5.197	.001
	Policías mujeres	76.92	10.11		
	Jueces	83.70	12.68		
	Juezas	80.26	10.35		

Cuadro 22. Post Hoc Tuckey HSD: Presión arterial diastólica.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	
Policías mujeres		*	

(*) Indica diferencias entre los grupos.

5.5 Inventario de valores Hartman - Cárdenas.

5.5.1 Alfa de Cronbach.

Se calculó el alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna del instrumento, ésta fue de .850, para el total del Inventario de Valores.

5.5.2 ANOVA.

Las mujeres jueces obtuvieron el menor promedio ($\bar{x} = 1.72$) y en consecuencia son quienes poseen mejor capacidad para valorar, no así las mujeres policías quienes en promedio consiguieron 2.81 y los policías hombres una media de 2.58 (ver gráfica 12).

Gráfica 12. Capacidad para valorar.



Se utilizó Anova para determinar si existían diferencias entre los grupos en la capacidad para valorar⁵, no hubo diferencias entre hombres y mujeres; las diferencias se encontraron entre policías hombres y jueces, ($F = 7.123$, $p \leq .001$) y entre los

⁵ Entre más bajo sea el puntaje que obtiene la persona en el Inventario de Valores Hartman, mayor es la capacidad para valorar. Los puntajes se interpretan con categorías como 1 = muy bueno, 2 = bueno, 3 = regular, 4 = deficiente y 5 = pésimo, tratándose de los disvalores éstos equivalen a: 1 muy bajo, 2, bajo, 3, término medio, 4 alto y 5 muy alto.

policías hombres y las juezas, los jueces hombres y mujeres tuvieron mayor capacidad para valorar, como puede apreciarse en los cuadros 23 y 24.

Cuadro 23. Capacidad para valorar.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	2.43	1.43	1.983	.160
	Mujeres	2.15	1.42		
Grupo	Policías hombres	2.58	1.44	7.123	.001
	Policías mujeres	2.81	1.67		
	Jueces	2.07	1.35		
	Juezas	1.72	1.02		

Cuadro 24. Post Hoc Tuckey HSD: Capacidad para valorar.

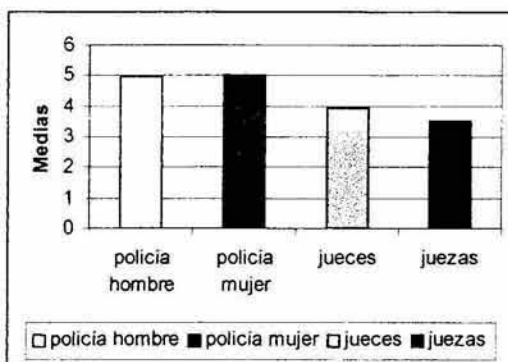
Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

La media que obtuvo cada grupo en cuanto a los disvalores en el mundo externo, los grupos que obtuvieron los niveles de disvalores más altos fueron los policías hombres ($\bar{x} = 4.94$) y mujeres policía ($\bar{x} = 4.98$); entre los jueces, los niveles de disvalores se ubicaron en un punto superior al punto regular ($\bar{x} = 3.92$), similar al de las

juezas ($\bar{x} = 3.54$) (ver gráfica 13).

Gráfica 13. Disvalores en el mundo externo.



Los disvalores en el mundo externo y la variable grupo dieron lugar a diferencias significativas ($F = 12.134$, $p \leq .001$); Hubo diferencias significativas en los disvalores en el mundo externo entre hombre y mujeres ($F = 3.816$, $p \leq .023$); las diferencias entre los grupos fueron significativas, siendo las mujeres policías las que se condujeron con el nivel más alto de disvalores en el mundo externo y las juezas con el nivel menor de disvalores, como se aprecia en los cuadros 25 y 26.

Cuadro 25. Disvalores en el mundo externo.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	4.68	.99	3.816	.023
	Mujeres	4.29	1.28		
Grupo	Policías hombres	4.94	.34	12.134	.001
	Policías mujeres	5	.54		
	Jueces	3.92	1.56		
	Juezas	3.54	1.49		

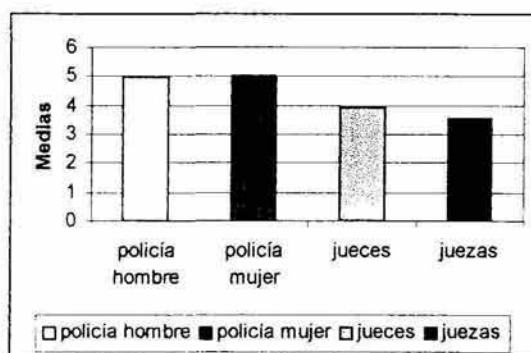
Cuadro 26. Post Hoc Tuckey HSD: Disvalores en el mundo externo.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

En la gráfica 14 se muestran diferencias entre los grupos respecto de los promedios de disvalores en el mundo interno, el grupo con la media más alta fue el de mujeres policía ($\bar{x} = 5$), un promedio parecido es el de los policías hombres con 4.94; las mujeres juezas ($\bar{x} = 3.54$) obtuvieron los niveles promedio más bajos en comparación con los demás grupos.

Gráfica 14. Disvalores en el mundo interno.



Se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto de los disvalores en el mundo interno ($F = 3.816$, $p \leq .023$); entre los policías hombres y los jueces hombres y mujeres hubo diferencias significativas ($F = 34.282$, $p \leq .001$) (ver cuadros 27 y 28).

Cuadro 27. Disvalores en el mundo interno.

Variable	Grupo	Medias	Desviación estándar	F	P
Sexo	Hombres	4.64	1.05	3.816	.023
	Mujeres	4.12	1.63		
Grupo	Policías hombres	4.94	1.33	34.282	.001
	Policías mujeres	5	1.00		
	Jueces	3.92	1.64		
	Juezas	3.54	1.89		

Cuadro 28. Post Hoc Tuckey HSD: Disvalores en el mundo interno.

Grupos	Policías mujeres	Jueces	Juezas
Policías hombres		*	*

(*) Indica diferencias entre los grupos.

5.6 Análisis de regresión del Inventario de Valores Hartman - Cárdenas.

Las variables sexo y grupo influyeron en el nivel muy alto de la capacidad para valorar de manera positiva ($\beta = 1.204$, $p \leq .002$ y $\beta = 3.091$, $p \leq .003$, respectivamente); los policías hombres y mujeres tuvieron baja capacidad para valorar, lo cual determinó una relación inversa ($\beta = -2.525$, $p \leq .015$ y $\beta = -2.590$, $p \leq .028$, respectivamente). (Ver cuadro 29).

Cuadro 29. Capacidad para valorar.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de la capacidad para valorar	Beta	P
Sexo	Muy alta	1.204	.002
Grupo	Muy alta	3.091	.003
	Alta	2.303	.028
Policías hombres	Alta	-2.525	.015
Policías mujeres	Alta	-2.590	.028

La capacidad para valorar disminuye cuando aparecen niveles deficientes de disvalores en el mundo externo ($\beta = -.782$, $p \leq .001$); los disvalores en el mundo externo determinan la relación de manera positiva cuando la capacidad para valorar es muy alta ($\beta = .735$, $p \leq .001$) y alta ($\beta = .422$, $p \leq .012$); los disvalores internos muy bajos influyen

de manera positiva en la capacidad para valorar muy alta ($\beta = 2.189$ $p \leq .035$) (ver cuadro 30).

Cuadro 30. Capacidad para valorar y los disvalores.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de la capacidad para valorar	Beta	P
Disvalores externos	Muy alta	.735	.001
	Alta	.422	.012
	Deficiente	-.782	.001
Disvalores internos	muy alta	.701	.001
	Alta	.394	.018
	Deficiente	-.799	.001
disvalores internos muy bajos	muy alta	2.189	.035

La capacidad para valorar muy alta determinó niveles muy bajos de disvalores en el mundo interno ($\beta = 2.189$, $p \leq .035$); la capacidad alta para valorar influyó en los niveles de término medio de los disvalores en el mundo interno ($\beta = 18.227$, $p \leq .001$) (ver cuadro 31).

Cuadro 31. Disvalores y capacidad para valorar.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de disvalores	Beta	P
Capacidad para valorar	En el mundo externo: término medio	-2.979	.001
	Bajo	-4.078	.001
	En el mundo interno: muy bajo	-4.094	.001
	Bajo	-3.401	.001
	término medio	-22.715	.001
Capacidad para valorar muy alta	muy bajo	2.189	.035
	término medio	19.711	.001
Capacidad para valorar alta	término medio	18.227	.001

Las variables sexo y grupo determinaron de manera inversa proporcional a los disvalores en el mundo externo en los niveles de término medio, muy bajo y bajo; en los grupos de hombres y de policías la influencia también fue inversa ($\beta = -1.391$, $p \leq .$

035 y $\beta = -4.560$, $p \leq .035$, respectivamente) (ver cuadro 32).

Cuadro 32. Disvalores en el mundo externo.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de disvalores	Beta	P
Sexo	Término medio	-2.506	.001
	Bajo	-1.589	.001
	muy bajo	-3.199	.001
Hombres	bajo	-1.391	.001
Grupo	Término medio	-2.526	.001
	Bajo	-.916	.014
	Muy bajo	-2.526	.001
Policías hombres	bajo	-4.560	.001

Las variables sexo y grupo determinaron de manera negativa los disvalores en el mundo interno en los niveles muy bajo, bajo y de término medio, indicando que los niveles menores de disvalores ocurrieron entre los grupos de juezas; la variable grupo de policías determinó de manera directa proporcional a los disvalores en el nivel de término medio ($\beta = 17.366$, $p \leq .001$); todo ello puede apreciarse en el cuadro 33.

Cuadro 33. Disvalores en el mundo interno.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de disvalores	Beta	P
Sexo	Muy bajo	-1.427	.001
	bajo	-2.813	.001
	término medio	-20.675	.001
Hombres	muy bajo	-1.476	.001
Grupo	muy bajo	-.693	.050
	bajo	-2.079	.001
	término medio	-20.892	.001
Policías hombres	término medio	17.366	.001

5.7 Los niveles de estrés y la capacidad para valorar.

El estrés alto en el trabajo influyó de manera negativa en la capacidad para valorar de término medio ($\beta = -9.294$, $p \leq .001$); los niveles muy altos de estrés en el trabajo determinaron la capacidad para valorar deficiente de manera inversa proporcional ($\beta = -17.633$, $p \leq .001$), los niveles altos ($\beta = -17.633$, $p \leq .001$) y de

término medio de estrés en el trabajo ($\beta = -17.094$, $p \leq .001$). El estrés personal y el estrés social determinaron el nivel muy alto de la capacidad para valorar ($\beta = .831$, $p \leq .023$ y $\beta = .999$, $p \leq .024$, respectivamente), como puede corroborarse con los datos contenidos en el cuadro 34.

Cuadro 34. Capacidad para valorar y estrés en el trabajo.

Variable independiente Niveles de estrés	Variable dependiente Niveles de Capacidad para valorar	Beta	P
Estrés en el trabajo	Muy alta	.913	.001
	alta	.432	.001
	término medio	-9.097	.037
	deficiente	16.535	.001
Muy alto	deficiente	-17.633	.001
Alto	término medio	-9.294	.001
	deficiente	-17.340	.001
Término medio	deficiente	-17.094	.001
Estrés personal	Muy alta	.821	.023
Estrés social	Muy alta	.999	.024

La capacidad para valorar determinó relaciones positivas con los niveles de estrés, muy en particular con los niveles de estrés altos en el trabajo ($\beta = 20.927$, $p \leq .001$), en estrés personal ($\beta = 1.553$, $p \leq .001$) y en estrés social ($\beta = 2.043$, $p \leq .001$), como puede corroborarse con los datos que aparecen en el cuadro 35.

Cuadro 35. Estrés y capacidad para valorar.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de Estrés	Beta	P
Capacidad para valorar	Estrés muy alto en el trabajo	19.344	.0001
	Alto en el trabajo	20.997	.0001
	Término medio en el trabajo	19.093	.0001
	Estrés personal alto	1.553	.0001
	Estrés social alto	2.043	.0001

5.8 Niveles de estrés y apoyo con los niveles de disvalores.

Cuando se utilizó al estrés como variable dependiente y se relacionó con los niveles de disvalores la influencia entre estas variables fue directamente proporcional,

excepto en los casos de estrés personal muy alto y disvalores en el mundo externo ($\beta = -2.595$, $p \leq .001$) y entre estrés social muy alto y disvalores en el mundo externo ($\beta = -1.409$, $p \leq .001$), como se aprecia en el cuadro 36.

Cuadro 36. Estrés y disvalores en el mundo externo.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de Estrés	Beta	P
Disvalores externos	Estrés en el trabajo muy alto	3.526	.001
	Estrés en el trabajo alto	5.645	.001
	Estrés en el trabajo de término medio	3.829	.001
	Estrés personal muy alto	-2.595	.001
	Estrés personal alto	1.472	.001
	Estrés social muy alto	-1.409	.001
	Estrés social alto	1.923	.001
Disvalores de término medio	Estrés en el trabajo alto	15.252	.001

Los niveles de estrés determinaron relaciones inversas con los niveles de disvalores en el mundo externo, excepto entre los disvalores de término medio y el estrés alto en el trabajo en que la influencia es positiva ($\beta = 14.238$, $p \leq .000$), como puede verse en el cuadro 37.

Cuadro 37. Disvalores en el mundo externo y niveles de estrés.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de Disvalores	Beta	P
Estrés en el trabajo	Término medio	-17.804	.001
Estrés alto en el trabajo	término medio	14.238	.001
Estrés personal	muy bajo	-3.106	.001
	bajo	-4.205	.001
	término medio	-3.512	.001
Estrés social	muy bajo	-3.807	.001
	bajo	-3.114	.001
	término medio	-3.114	.001

Los disvalores en el mundo interno, determinaron mayores niveles de estrés en el trabajo, estrés personal alto y de estrés social alto, excepto entre los disvalores internos y el estrés personal muy alto ($\beta = -2.565$, $p \leq .001$) y entre el estrés social muy

alto ($\beta = -1.409$, $p \leq .001$), como puede observarse en el cuadro 38.

CUADRO 38. Disvalores en el mundo interno y estrés.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de Estrés	Beta	P
Disvalores internos	Estrés en el trabajo muy alto	3.497	.001
	Estrés en el trabajo alto	5.635	.001
Disvalores internos de término medio	Estrés en el trabajo alto	15.349	.001
Disvalores internos	Estrés personal muy alto	-2.565	.001
	Estrés personal alto	1.495	.001
	Estrés social muy alto	-1.409	.001
	Estrés social alto	1.910	.001

Los niveles de disvalores en el mundo interno muy bajos, bajos y de término medio determinan de manera negativa al estrés personal y social; en cambio los disvalores de término medio influyó de manera positiva al estrés alto en el trabajo ($\beta = 15.374$, $p \leq .001$), como puede verse en el cuadro 39.

Cuadro 39. Niveles de estrés y disvalores en el mundo interno.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de Disvalores	Beta	P
Estrés en el trabajo	Disvalores de término medio	-18.811	.001
estrés alto en el trabajo		15.374	.001
estrés personal	disvalores muy bajos	-3.076	.001
	bajos	-4.174	.001
	término medio	-2.788	.001
estrés social	disvalores muy bajos	-3.114	.001
	bajos	-3.807	.001
	término medio	-3.114	.001

5.9 Los disvalores y los apoyos.

Los disvalores externos influyen de manera negativa al nivel muy alto de apoyo en el trabajo ($\beta = -1.715$, $p \leq .001$) y a los apoyos sociales muy altos ($\beta = -3.106$, $p \leq .001$); este tipo de disvalores influyen de manera positiva con el apoyo alto en el trabajo,

con el apoyo personal alto y de término medio y con el apoyo social alto, como se observa en el cuadro 40.

Cuadro 40. Disvalores en el mundo externo y apoyos.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de apoyo	Beta	P
Disvalores externos	Apoyo en el trabajo muy alto	-1.715	.001
	apoyo en el trabajo alto	1.808	.001
	apoyo personal muy alto	3.178	.002
	apoyo personal alto	5.707	.001
Disvalores externos de término medio	apoyo personal alto	15.214	.001
Disvalores externos	apoyo personal de término medio	3.638	.000
	apoyo social muy alto	-3.106	.000
	Apoyo social alto	1.479	.000

El apoyo en el trabajo determinó de manera inversa proporcional a los niveles de disvalores muy bajos, bajos y de término medio; el apoyo personal influyó de manera negativa en los disvalores de término medio. En cambio la relación fue positiva entre el apoyo personal y los disvalores de término medio ($\beta = 14.177$, $p \leq .001$). El apoyo social determinó de manera negativa a los disvalores muy bajos, bajos y de término medio, como se observa en el cuadro 41.

Cuadro 41. Los niveles de apoyo y disvalores en el mundo externo.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de Disvalores	Beta	P
Apoyo en el trabajo	Muy bajos	-20.320	.001
	bajos	-3.912	.001
	término medio	-3.912	.001
Apoyo personal	disvalores de término medio	-17.804	.001
Apoyo personal alto		14.177	.001
Apoyo social	disvalores muy bajos	-3.512	.001
	bajos	-2.818	.001
	término medio	-3.512	.001

Los disvalores internos determinaron de manera positiva al apoyo alto en el trabajo, al apoyo personal muy alto y al apoyo personal alto; la influencia fue negativa

con el apoyo muy alto en el trabajo ($\beta = -1.715$, $p \leq .001$). Una influencia similar se encuentra con los niveles de apoyo social son muy altos ($\beta = -3.106$, $p \leq .001$). Los disvalores en el mundo interno determinó de manera positiva a los niveles de apoyo en el trabajo alto, apoyo personal muy alto, alto, de término medio y apoyo social alto, todo estos datos se encuentran en el cuadro 42.

Cuadro 42. Los disvalores en el mundo y los niveles de apoyo.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de apoyo	Beta	P
Disvalores internos	Apoyo en el trabajo muy alto	-1.715	.001
	Apoyo en el trabajo alto	1.795	.001
	Apoyo personal muy alto	3.135	.002
	Apoyo personal alto	5.700	.001
Disvalores internos de término medio	Apoyo personal alto	14.474	.001
Disvalores internos	Apoyo personal de término medio	3.611	.001
	Apoyo social muy alto	-3.106	.001
	Apoyo social alto	1.465	.001

El apoyo en el trabajo determinó relaciones negativas con los niveles de disvalores muy bajos, bajos y de término medio con, el de tipo personal y el apoyo personal; el apoyo personal alto influyó de manera positiva en los disvalores en el mundo interno de término medio ($\beta = 14.057$, $p \leq .001$), como se observa en el cuadro 43.

Cuadro 43. Los niveles de apoyo y disvalores en el mundo interno.

Variable independiente	Variable dependiente Niveles de Disvalores	Beta	P
Apoyo en el trabajo	Muy bajos	-3.912	.001
	bajo	-20.261	.001
	término medio	-3.912	.001
Apoyo personal	término medio	-17.811	.001
Apoyo personal alto	término medio	14.057	.001
Apoyo social	muy bajo	-2.818	.001
	bajo	-4.205	.001
	término medio	-3.106	.001

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

En el presente estudio se determinaron reportes por escrito mediante el SWS Survey sobre los efectos del estrés respecto de los valores y disvalores en policías y jueces hombres y mujeres.

De los jueces casi el 50% se encontraban en el rango de 30 a 39 años; todos los participantes contaban con estudios de licenciatura en Derecho, el 62.9% habían cursado algún posgrado; el 30.5 tenían de 1 a 4 años de antigüedad y el mismo porcentaje de 4 a 5 años. Todo ello significa que se trataba de hombres jóvenes, con estudios de posgrado y su antigüedad, en la mayoría de los casos no superaba los cinco años.

En los grupos de policías hombres y mujeres, la mayoría de los participantes sólo habían cursado secundaria (66.5% y 46.2%, respectivamente). Estos resultados coinciden con los que se han encontrado en otros países, como el de Moore (1999), en Israel.

El 64.1% de las juezas tenían de 30 a 39 años, todas habían cursado la licenciatura en Derecho, el 56.1% contaba con estudios de posgrado; el 35% tenían una antigüedad de 4 a 5 años; el 20.5% tenían de 5 a 10 años, y otro 20.5% tenían de 10 a 15 años de antigüedad. Lo cual significa que ellas ingresaron a laborar al servicio judicial siendo muy jóvenes.

La descripción de la población en términos de las variables de edad, escolaridad y antigüedad permitirán contextualizar algunos de los resultados en relación con los niveles de estrés, como se verá enseguida.

Se determinaron los niveles de estrés y apoyos en policías preventivos y en los jueces, se esperaba encontrar diferencias significativas entre los niveles de estrés y apoyo de cada grupo policías preventivos y jueces conforme al sexo. Para analizar la relación entre las variables planteadas, es necesario mencionar que los niveles de

estrés y de apoyo se midieron en relación al ámbito del trabajo, al personal y al social, de manera indirecta con base en el reporte y sólo una vez.

Con base en las respuestas escritas en el SWS Survey, se identificaron diferencias significativas entre los cuatro grupos estudiados, respecto de estrés en el trabajo, con relación al sexo ($F = 3.021$, $p \leq .030$), los niveles de estrés en el trabajo fueron menores para los hombres que para las mujeres; las diferencias también fueron significativas teniendo como referencia el grupo al que pertenecían ($F = 5.516$, $p \leq .001$), las juezas obtuvieron los niveles más altos de estrés, aunque los policías y los jueces alcanzaron niveles altos de estrés. El análisis *post hoc* Tuckey permitió determinar que esas diferencias fueron entre el grupo de policías hombres y el de juezas.

El análisis de regresión múltiple facilitó corroborar los resultados ya descritos en el sentido de que la variable hombres influyó de manera negativa en los niveles altos de estrés ($\beta = -14.066$, $p = .001$).

Es pertinente recordar el significado del estrés en el trabajo: se refiere a los factores debidos a la naturaleza de la ocupación, sus condiciones, conflictos interpersonales, supervisión, gerencia o dirección ineficaz, y a los conflictos entre el trabajo, las obligaciones personales y las necesidades propias de autorrealización (Gutiérrez, 1994). En ese sentido, los jueces perciben que sus condiciones de trabajo son conflictivas, en cambio, esa percepción es menor entre los policías.

Los datos que permiten explicar las diferencias encontradas entre hombres y mujeres se encuentran en los planteamientos de Martin, Mc Kean, y Veltkamp (1986) quienes encontraron más índices de estrés en las mujeres que en los hombres.

Hubo niveles menores de estrés en el trabajo en los hombres policías, medidos conforme al SWS Survey, esto puede ser explicado si se considera la antigüedad de ellos en el trabajo, cerca del 50% de ellos tenían más de diez años en el servicio, lo

cual da lugar a disminución del estrés en el trabajo, en atención a las estrategias que han desarrollado para enfrentar las dificultades en el trabajo, como lo plantean O'Connell, Holzman y Armandi (1986), Violanti (1992). En cambio Stearns y Moore (1990) demostraron que con el incremento de años en el servicio, aumenta el cansancio emocional para las mujeres policía, pero no para los policías hombres.

Es importante hacer notar que diversos investigadores entre ellos Anshel, Robertson y Caputi (1997) plantearon que el trabajo de los policías australianos es uno de los más estresantes, sin embargo los resultados indican que el trabajo de los jueces también es estresante, y que las juezas experimentan mayores niveles de estrés.

Debe tenerse presente que el estrés se convierte en manejable cuando la persona cuenta con los apoyos suficientes; en relación con el sexo se encontraron diferencias significativas ($F = 6.937, p \leq .001$), siendo las mujeres quienes recibieron niveles más altos de apoyo en el trabajo que los hombres.

Con base en el análisis de regresión múltiple se corroboró que fueron los hombres quienes recibieron menor apoyo en el trabajo que las mujeres, toda vez que la variable hombres determinó de manera negativa el apoyo en el trabajo ($\beta = -3.709, p \leq .002$). Los apoyos son factores muy importantes para afrontar adecuadamente el estrés, como lo plantean Villalobos (1994) y Anatonovsky (1987).

Sin embargo, los resultados obtenidos no coinciden con los planteamientos de Morris, Shinn y DuMont (1999) y Lord (1986), que mencionan que las mujeres policías viven mayores dificultades en el trabajo, experimentan hostilidad manifiesta e interacciones sociales aversivas en mayor proporción que los hombres.

Es importante hacer notar que en cambio sí se corroboraron los hallazgos encontrados por Leiter, Clark y Durup (1994) en el sentido de que la mujer sufre

mayores niveles de estrés, lo cual se corroboró en todos los niveles de estrés estudiados.

Por otro lado, en el presente estudio no fueron ellas, sino los jueces los que percibieron la falta de apoyo en el trabajo. Estas diferencias pueden ser explicadas atendiendo a los apoyos que las mujeres han recibido en nuestro país para realizar trabajos que antes sólo se encontraban encomendados a los hombres, por ejemplo se encargó a las mujeres policías efectuar las infracciones, porque dada la formación moral de la mujer, ellas se rigen por los valores más altos como lo es el preservar la vida y cuidar de ella, como lo plantean Stimpson y col. (1992).

Continuando con los niveles de apoyo en el trabajo se encontraron diferencias significativas entre los grupos ($F = 8.627$, $p \leq .001$), las juezas percibieron mayor apoyo en el trabajo, y fueron los policías hombres quienes dijeron que recibían menos apoyo, no obstante los niveles de apoyo de los policías son altos ($\bar{x} = 2.16$). Las diferencias encontradas fueron entre los policías hombres y las juezas, como se corroboró con el análisis *post hoc* de Tuckey. Estos resultados se corroboran mediante el análisis de regresión múltiple, el grupo de policías hombres determinó la relación con los apoyos en el trabajo de manera negativa ($\beta = -20.483$, $p \leq .001$).

Asimismo se encontró una influencia negativa entre los niveles de apoyo en el trabajo muy altos ($\beta = -3.709$, $p \leq .002$), y altos ($\beta = -2.343$, $p \leq .022$), en relación con los hombres, lo cual contradice los planteamientos de investigaciones que informan de mayor apoyo para los hombres que para las mujeres, siendo que en nuestro país las mujeres policías y juezas se encuentran recibiendo mayor apoyo en el trabajo que los hombres, por lo menos en los términos que definieron Gutiérrez y col. (1995).

Los resultados descritos se pueden explicar al considerar el tipo de trabajo que realizan los policías, éste es de peligroso y se enfrentan de manera frecuente a hechos violentos (Violanti y col., 1986; Sigler y Wilson, 1988; Anson y Bloom, 1988; Norvell, Belles y Hills, 1988; Hill y Clawson, 1988; Anshel y col., 1997). En ocasiones los policías

reciben descalificaciones laborales, lo que les sirve como estímulo negativo, experimentan así menos apoyo y satisfacción en el trabajo, en consecuencia niveles más bajos de compromiso en el trabajo (Lim, Teo y See, 2000).

Es importante hacer notar que los policías hombres y mujeres aún cuando informaron de niveles altos de apoyo en el trabajo también experimentaron niveles altos de estrés en el trabajo, esto parecería una contradicción con los planteamientos de Anatonovsky (1987), sin embargo esto no es así ya que debe tenerse presente la naturaleza de la labor que desempeñan los policías, la cual entraña un riesgo constante que afecta el desarrollo de las labores como lo señalan Anshel y col. (1997); Vrij y Dingemans (1996); Stanny y Johnson (2000); Kebbel y Milne (1998).

Por otra parte, en el presente estudio se midió el estrés personal, éste es producto de la disposición individual y de comportamientos que generan culpa, fracasos e ineffectividad; comprende comportamientos como evitación, proyección y reserva extrema (Gutiérrez y col., 1995; Gutiérrez y col, 2002).

Se encontraron diferencias en el estrés personal con base en el sexo de los participantes ($F = 6.203$, $p \leq .002$), los niveles fueron más altos en el grupo de juezas ($\bar{x} = 1.97$), estos datos se confirmaron mediante el análisis de regresión múltiple, la variable hombres determinó de manera inversa proporcional los niveles de estrés personal muy altos ($\beta = -3.016$, $p \leq .003$); es importante mencionar que no obstante, los hombres también obtuvieron niveles altos de estrés personal. Esto significa que las juezas tienen la tendencia a mostrar una disposición y conducta de culpa, lo cual puede ser explicado con los planteamientos de Sidelski (2000), quien ha mencionado que a la mujer por su condición biológica de ser madre, la sociedad le asigna un rol donde debe ser eficaz para cuidar y proteger, y la psicología de la mujer se ha desarrollado con base en el locus de control interno, ella tiende a atribuirse el fracaso y a culpase.

Debe tenerse presente que las juezas son personas que cuentan con un poder que le confiere el cargo que desempeñan y que si bien obtuvieron niveles altos de estrés

personal, también obtuvieron niveles altos de apoyo personal, lo cual les permite compensar el estrés.

A diferencia de las juezas, los policías hombres obtuvieron los niveles más bajos de estrés personal ($\bar{x} = 2.22$), esto significa que ellos se atribuyen en menor proporción el fracaso, tienden a adjudicarlo a factores externos, como lo expone Sidelski (2000).

En los niveles de estrés personal hubo diferencias significativas entre los policías hombres y los jueces, estas diferencias pueden ser explicadas en términos del grado de responsabilidad que implica el rol que desempeñan los jueces, ellos emiten juicios que pueden verse afectados por diversas circunstancias (Hoffrage y col., 2000).

Otra investigación que permite explicar la diferencia entre hombres y mujeres respecto del manejo de estrés personal es la de Martín y col. (1986), en el sentido de que los estilos de afrontamiento eran diferentes, ellas manejaban el estrés hablando; en cambio, los hombres intentaban olvidar.

En la presente investigación, las diferencias no fueron significativas al comparar el apoyo personal en cuanto al sexo de los participantes ($F = 1.162$, $p \leq .324$). En cambio sí hubo diferencias significativas al comparar a los diferentes grupos ($F = 5.123$, $p \leq .002$). El análisis de regresión múltiple permitió identificar que la variable grupo de hombres influyó de manera negativa a los niveles muy altos de apoyo personal ($\beta = -14.673$, $p \leq .001$), siendo las juezas quienes contaron con niveles de apoyo personal muy alto, en cambio los policías hombres y mujeres sólo obtuvieron niveles altos de apoyo personal. Las diferencias fueron significativas entre los policías hombres y los jueces y las juezas, lo cual se corroboró mediante el análisis *post hoc* de Tuckey. Los resultados obtenidos permiten afirmar que si bien es cierto que la cultura ha conducido a la mujer para hacerse responsable de los fracasos, las juezas cuentan con actitudes de autoconfianza, habilidades para manejar y controlar los eventos de la vida, seguramente experimentan satisfacción de ser ellas y poseen perspectivas congruentes de sí mismas

en alguna situación, como se desprende del significado de las escalas de apoyo personal de Gutiérrez y col. (1995).

Respecto de los niveles de estrés social, éste comprende situaciones que ocurren fuera del ámbito de trabajo e incluye relaciones conflictivas en la dinámica con la familia, con los amigos y con los vecinos, así como responsabilidades abrumadoras (Gutiérrez y col., 1995).

No se encontraron diferencias significativas en el estrés social al comparar a los hombres con las mujeres ($F = 2.922, p \leq .088$); en cambio sí hubo diferencias al realizar las comparaciones entre los grupos ($F = 4.519, p \leq .004$), el análisis *post hoc* de Tuckey permitió identificar que esas diferencias fueron significativas entre los policías hombres con respecto a los jueces y juezas, siendo ellas quienes obtuvieron los niveles más altos de estrés social, en cambio los policías hombres y mujeres obtuvieron niveles altos de estrés social, lo cual significa que las juezas experimentan mayores niveles de estrés por las relaciones familiares y sociales que los policías.

Lo anterior se corrobora mediante el análisis de regresión múltiple, se encontró que el grupo de policías hombres determinó de manera negativa el estrés social muy alto ($\beta = -3.153, p \leq .012$) lo cual coincide con los hallazgos de Acuña y Bruner (2002), a ese respecto indican que los rasgos femeninos contribuyen a mitigar el estrés, como parte de éstos ellos consideraron la gran importancia que las mujeres conceden a las relaciones interpersonales y a la expresión de sentimientos. En nuestro país se le permite a las mujeres hablar de sus sentimientos, no así los hombres.

Es importante tener presente que en cuanto al estrés social las diferencias fueron significativas entre los policías hombres y los jueces, siendo menor el estrés social entre los policías que entre los jueces, esto quiere decir que para este último grupo es mayor la jerarquía que conceden a la familia y a las relaciones sociales que la importancia que conceden los policías a los afectos. Ello se puede explicar por los valores que le son transmitidos a ambos grupos: los jueces son hombres casados en su gran mayoría y

algunos de ellos han dejado de ser proveedores; en cambio en el grupo de los policías se les requiere que sean fuertes y formales, se les niega tácitamente la posibilidad de mostrar afecto; Fielden y Davidson (2001) reconocen que los hombres se resisten a expresar sus emociones, lo que impide valorar de manera apropiada si ellos se benefician del apoyo social.

Conforme a los resultados del presente estudio, las juezas reciben mayores niveles de ayuda por parte de amigos y parientes, lo cual les permite compensar los niveles de estrés que experimentaron en el aspecto social.

En relación con el apoyo social se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres ($F = 3.816, p \leq .023$), todos los grupos obtuvieron en general niveles altos de apoyo social, siendo mayor para los grupos de jueces y menor en los policías de ambos sexos. Las diferencias fueron significativas entre los policías hombres y los grupos de jueces y juezas, como lo mostró el análisis *post hoc* de Tuckey. Esto se corroboró mediante el análisis de regresión múltiple, la variable grupo de hombres determinó de manera negativa al apoyo social ($\beta = -1.350, p \leq .011$), lo cual significa que los policías hombres recibieron menor apoyo que las juezas. Estos resultados pueden ser interpretados en el sentido de que los roles asignados a los hombres y en particular a los policías son los de ser agresivos, deben participar de actividades de combate, como lo indica Sidelski (2000) y en consecuencia la sociedad les brinda menor apoyo, incluyendo a la familia, toda vez que ellos deben ser fuertes.

Es indudable la importancia que tienen los apoyos sociales y familiares (Villalobos, 1994; Salovey, Rothman y Steward, 2000) y que sin embargo los policías preventivos perciben niveles bajos de este tipo de apoyos. Esto puede explicarse en atención a la ocupación que desempeñan, ya que es frecuente tener noticias de actos de corrupción por parte de estos servidores, su trabajo es poco reconocido socialmente y en cambio sí son rechazados, lo cual se encuentra documentado en diversos materiales (Rodríguez, 1974; Chacón, 1993; Belmont, López y Romero, 1993; Sánchez y Estrada, 1992).

En síntesis, se encontraron diferencias significativas entre los niveles de estrés y de apoyo entre los policías preventivos y los jueces, conforme al sexo de cada grupo, así como por grupo, lo cual coincide con los planteamientos en los cuales se ha dicho que la actividad de los policías representa una de las ocupaciones más estresantes (Anshel, Robertson y Caputi, 1997 y Violanti, Vena y Marshall, 1986).

Otras variables que permitirían explicar las diferencias encontradas entre policías preventivos y jueces se refieren a los recursos materiales a que tienen acceso los jueces, no así los policías, lo cual coincide con los planteamientos de Freund y Riediger (2001).

La escolaridad también permite explicar las diferencias ya descritas entre jueces y policías preventivos en los niveles de estrés y de apoyos, lo cual coincide con los planteamientos de Maslach y col. (2001); Violanti (1992) y Villavicencio (2002), en el sentido de que es probable que las personas con niveles altos de educación tengan mayor responsabilidad y en consecuencia sus niveles de estrés también sean más altos, como se corroboró con los presentes hallazgos.

En la presente investigación se determinaron los efectos del estrés y de los apoyos, respecto de la presión arterial. No se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto de la presión arterial ($F = 4.582$ $p \leq .0001$); el análisis *post hoc* de Tuckey mostró diferencias significativas entre el grupo de policías hombres y el de jueces, respecto de la presión arterial sistólica.

Hubo diferencias significativas entre los policías hombres y los jueces así como entre las policías mujeres y los jueces, estos últimos presentaron mayores niveles de presión diastólica ($F = 5.197$, $p \leq .001$).

Los resultados obtenidos permitieron corroborar que cuando los niveles de estrés eran altos entonces los niveles de presión arterial también eran altos. Estos resultados coinciden con los planteamientos de (Labiano, 2002).

Es importante señalar que los niveles encontrados en presión arterial se ubican en los niveles de normalidad, no obstante, los hombres poseen niveles mayores de presión arterial, lo cual coincide con los planteamientos de Leiter y col. (1994), en el sentido de que los hombres muestran menores niveles de estrés pero mayores padecimientos físicos.

A través del estudio, se estableció que sí existía vinculación de los niveles de estrés en policías preventivos y jueces de ambos sexos con la capacidad para valorar; para analizar esa relación es necesario comprender primero los resultados referentes a la capacidad para valorar.

Se encontraron diferencias significativas entre los grupos ($F = 7.123$, $p \leq .001$) para la capacidad de valorar. El grupo con mayor capacidad fue el de las juezas ($\bar{x} = 1.72$), el grupo que obtuvo el penúltimo lugar en capacidad fue el de las mujeres policías ($\bar{x} = 2.81$), y el último fue el de los hombres policías ($\bar{x} = 2.58$). Las diferencias fueron significativas entre los policías hombres y los jueces y las juezas, como se corroboró en razón del análisis *post hoc* de Tuckey.

Mediante el análisis de regresión se encontró una influencia positiva entre la capacidad para valorar y los grupos ($\beta = 3.091$, $p \leq .003$); en cambio con la variable hombres la relación fue inversa proporcional ($\beta = -2.525$, $p \leq .015$), lo cual significa que en ellos existen deficiencias en la capacidad para valorar.

Para explicar estos resultados debe tenerse presente que la capacidad para valorar se desarrolla conforme a las formas de convivencia social (Rosales, 2001) y que es producto de una historia que genera un cúmulo de verdades que orientan a lo que se considera bueno y malo, correcto o incorrecto, verdadero o falso (Ramírez, 2001). Así la capacidad para valorar se desarrolla de manera diferente entre hombres y mujeres, como producto de su historia social, como se corroboró con los resultados de la presente investigación.

Al ser las mujeres las que poseen mayor capacidad para valorar eso quiere decir que ellas son educadas de manera social para expresar los valores más evolucionados, la persona se rige por los principios universales de justicia, la igualdad de los derechos humanos, el respeto por la dignidad y el desarrollo humano (Barra Almagiá, 1987; Villegas de Posada, 1995, 1998).

Al analizar las relaciones entre la capacidad para valorar y los niveles de estrés se encontró que cuando los niveles de estrés en el trabajo son altos determinan niveles altos en la capacidad para valorar ($\beta = 20.927$, $p \leq .001$), con estrés personal ($\beta = 1.553$, $p \leq .001$) y con estrés social ($\beta = 2.043$, $p \leq .001$). Se esperaba que si los niveles de estrés en policías preventivos y jueces de cada sexo eran altos, se encontraría afectada, de manera negativa la capacidad para valorar, sin embargo esto no ocurrió así. Lo cual puede ser explicado en términos de que los sentimientos y pensamientos se unen y guían el comportamiento de bondad o maldad (Fuentes, 1997; Commons y Galaz-Fontes, 1990).

En cambio la influencia entre el estrés y la capacidad para valorar fue inversa en otras condiciones, se encontró que el estrés en el trabajo influyó de manera negativa en la capacidad para valorar de término medio ($\beta = -9.294$, $p \leq .001$); los niveles muy altos de estrés en el trabajo determinaron la capacidad para valorar deficiente de manera inversa proporcional ($\beta = -17.633$, $p \leq .001$). En el presente estudio niveles más bajos de la capacidad para valorar se encontraron entre los policías, en nuestro país se ha reconocido la necesidad de fomentar el profesionalismo, la honradez y la vocación de servicio entre los policías (Debernardi, 1998). No obstante de que se ha incluido la ética policial como parte de los programas de capacitación en un 10% de la formación del policía (Quintana, 1993 y Secretaría de Seguridad Pública de la Policía del D. F., 1995 – 2000), todavía se encuentran una tarea pendiente por trabajar respecto de los valores en los policías.

Los resultados relativos a la influencia negativa entre el estrés y los niveles deficientes o de término medio de la capacidad para valorar, coinciden con los

planteamientos de Watanabe y Arauz (1998), en el sentido de que el estrés produce detrimento psicológico y es el principal factor de una moral baja. A ello debería agregarse, siempre y cuando la capacidad para valorar sea deficiente o de término medio. Asimismo los resultados descritos en torno al estrés y la capacidad para valorar coinciden con los planteamientos de Hartman (1959), Hartman y Cárdenas (1967) y Vigury (2001), en el sentido de que la capacidad para valorar deficiente determinará niveles altos de estrés.

Por otra parte, el estrés personal y el estrés social determinaron niveles muy altos de la capacidad para valorar ($\beta = .831$, $p \leq .023$ y $\beta = .999$, $p \leq .024$, respectivamente). Es importante señalar que en las mujeres juezas se encontraron niveles altos de estrés en el trabajo, en el ámbito personal y en el social, y la capacidad para valorar también fue muy buena. Estos resultados pueden ser explicados con base en los planteamientos de González Rey (1991), en el sentido de que las personas que se rigen por altos niveles de valores experimentarán mayores niveles de estrés. Es necesario reiterar que ambas variables varían en el mismo sentido sólo cuando ambas se encuentran en niveles muy altos y altos.

Por otro lado, se analizó la relación entre los disvalores, el estrés y los apoyos; en relación con los disvalores en el mundo externo se encontró una influencia negativa entre los niveles muy altos de estrés personal ($\beta = -2.595$, $p \leq .001$) y social ($\beta = -1.409$, $p \leq .001$). Esto quiere decir que a mayores niveles de estrés, menores niveles de disvalores en el mundo externo. Quienes experimentaron sentimientos de culpa realizaron menos actos basados en los disvalores; así también quienes experimentaron mayor preocupación por las relaciones sociales también incurrieron en menores índices de disvalores.

Los disvalores tienen diversas expresiones conductuales, una de ellas se concreta en el acto de corrupción, el cual puede ser considerado como un disvalor, Moreno (1993) describe los efectos psicológicos de la corrupción, entre los que se

encuentran sentimientos de culpa, ansiedad, temor de la posibilidad de ser aprehendidos, ridiculizados y sancionados.

En cambio los disvalores internos se relacionaron de manera negativa con el estrés personal muy alto ($\beta = -2.565, p \leq .001$) y con el estrés social muy alto ($\beta = -1.409, p \leq .001$). En ese sentido se corroboró que si los niveles de estrés son bajos en policías preventivos y jueces de cada sexo, entonces se registrarán por disvalores.

Se concluye que los niveles de estrés son mayores entre los jueces, no así entre los policías; quienes presentan mayores niveles de estrés son las mujeres pero también cuentan con mayores niveles de apoyo en el trabajo, en el ámbito personal y social; los hombres, en general perciben menores niveles de apoyo en el trabajo y en el ámbito social.

Otra conclusión que se deriva del presente estudio es que la capacidad para valorar es mayor en jueces que en policías y entre aquellos, los niveles de disvalores son menores. En cambio, en los policías, la capacidad para valorar es menor y sus índices de disvalores son más altos.

Finalmente se concluye que si existe vinculación entre los niveles de estrés, la capacidad para valorar y los disvalores, las relaciones que se encontraron entre las variables estudiadas fueron las siguientes: los niveles altos de estrés se acompañaron de niveles altos de apoyo, entonces se presentó buena capacidad para valorar y los niveles de disvalores fueron bajos. Cuando los niveles de estrés eran bajos, si los apoyos también eran pobres, entonces se vió disminuida la capacidad para valorar y se incrementaron los niveles de disvalores.

Los resultados del presente estudio tienen implicaciones para abrir líneas de investigación que profundicen respecto de los siguientes aspectos:

1. Determinar si el estrés deteriora el rendimiento laboral de los jueces respecto de los acuerdos y sentencias que formulan.
2. Determinar la manera en que la capacidad para valorar en los jueces se ve reflejada en los acuerdos y sentencias que emiten.
3. Evaluar si la ejecución de los jueces y policías puede verse afectada de manera favorable con programas referentes al estrés y a los valores.
4. Evaluar los estilos de afrontamiento en el personal judicial: jueces y policías preventivos.
5. Determinar si un programa de entrenamiento basado en los valores y el manejo del estrés en jueces y policías disminuye los índices de corrupción e impunidad.
6. Extender estudios de este tipo a poblaciones relacionadas con los actos de corrupción, como lo son ciudadanos y abogados.

En el terreno aplicado el presente trabajo tiene implicaciones prácticas para diseñar programas en relación al control del estrés, al manejo de valores y disvalores en elementos del sistema judicial mexicano, en policías y jueces para optimizar el desempeño laboral.

REFERENCIAS.

- Acuña, L., y Bruner, C. (2002). Resistencia al estrés: efecto del apoyo social, de las estrategias de afrontamiento-evitación y de la masculinidad-feminidad. Psicología Iberoamericana. Vol. 10: (2), 48 – 56.
- Anshel, M. H., Robertson, M., y Caputi, P. (1997). Sources of acute stress and their appraisals and reappraisals among Australian police as a function of previous experience. Journal of Occupational and Organizational Psychology. Vol. 70 (4): 337 – 345.
- Anson, R.H., y Bloom, M. E. (1988) Police stress in an occupational context. Journal of Police Science and Administration. Vol. 16 (No. 4): 229 – 235.
- Anatonovsky, ¿ (1987). Antonovsky's Sense of Coherence Scale. Journal of Clinical Psychology. Vol. 50 (No. 4), 575 – 577.
- Barra, E. (1987) El desarrollo moral: una introducción a la teoría de Kohlberg. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol. 19: (1), 7 – 18.
- Belmont, J., López, S., y Romero, C. (1993). La policía que pagamos, radiografía de la Corrupción. Revista Época. No. 90, 15 – 18.
- Cantú, H. R. (1987), El Trabajo Policiaco, Academia Estatal de Policía. Primera parte. Sinaloa México, p. 15-17.
- Cárdenas, T. M. (1967). Axiología y psicoterapia. Revista de Psicoanálisis, Psiquiatría y Psicología. Vol. 6, 19 – 28.
- Carrancá, y Rivas R. (1961) El papel del agente de la policía judicial. Revista Mexicana de Derecho Penal, No. 4 Octubre.

Cartilla del ciudadano. (1996) México: Secretaría de Seguridad Pública.

Commons, M. L. y Galaz-Fontes, J. F. (1990). Desarrollo moral: algunos conceptos y su relevancia social. México: Universidad Autónoma de Baja California, 133 – 141.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2003). México: Ed. Sista. Pág. 8.

Coyne, J., y Racioppo, M. W. (2000). Never the twain shall meet? American Psychologist. Vol. 55: (6), 655 – 664.

Crespo, M., y Labrador, F. J. (1995) Caracterización de los aspectos cognitivos en la respuesta de estrés. Psicología Contemporánea. Vol. 2 (No. 1): 52-63.

Curzio, L. (1998) La seguridad nacional en México: balance y perspectivas. Revista de Administración Pública INAP México. No.98: 9-29.

Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española. (2001). (Vigésima Segunda Edición). España: Real Academia Española.

Debernardi, R. (1998). Introducción. En: comparecencia del Superintendente General Rodolfo Debernardi de la Secretaría de Seguridad Pública en la Ciudad de México ante la Asamblea Legislativa del D. F., 3 -13.

Dominguez, B. T., Esqueda, G. M., González L. M. S., Olvera, L. Y. y Márquez, R. A. R. (2001). Psychophysiological monitorin, natural disasters, and post-traumatic stress. Biofeedback(2001). Psychophysiological monitorin, natural disasters, and post-traumatic stress. Biofeedback Newsmagazine, 12 –17.

Eisenberg, N. (2000). Emotion, regulation, and moral development. Annual Review Psychology. Vol 51, 665 – 697.

- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. y Beck, I. (1991). The structure of work values: a cross cultural comparison. Journal of Organizational Behavior. Vol. 12, 21 – 38.
- Elliot, M.L. Bingham, R.D., Nielsen, S.C., y Warner, P.D. (1986). Marital intimacy and satisfaction as a support system for coping with police officer stress. Journal of Police Science and Administration. Vol. 14 (No. 1): 40-44.
- Evans, D. R., y Gall, T.L. (1988) Response specificity revisited: stress and health status. Journal of Clinical Psychology. Vol. 44 (No. 2): 108 – 114.
- Fain, D. B., y Mc Cormick, G.M. (1988) Use of coping mechanisms as a means of stress reduction in North Louisiana. Journal of Police Science and Administration. Vol. 16 (No. 1): 21 – 28.
- Fielden , S., y Davidson, M. (2001). Stress and gender in unemployed female and male managers. Applied Psychology: an international review. Vol. 50: (2), 305 – 334.
- Flannery, R. B., y Flannery, G.J. (1990) Sense of coherence, life stress, and psychological distress: a prospective methodological inquiry. Journal of Clinical Psychology. Vol. 46 (4) 415 – 420.
- Folkman, S., y Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. American Psychologist. Vol. 55: (16), 647 – 654.
- Freund, A. M., y Riediger, M. (2001). What I have and what I do the role of resource loss and gain throughout life. Applied Psychology: An International Review. Vol. 50: (3), 370 – 380.
- Fuentes, A. L. (1997). Emociones pasividad y carácter. Revista Mexicana de Psicología, Vol. 15: (3), 34 – 45.

- García, J. (1999). Violación continua de los Derechos Humanos en México. Macroeconomía. México, D. F. InfoLatina, S.A.
- González Rey, F. (1991) Personalidad y salud humana. Revista Interamericana de Psicología. Vol. 25 (No. 1): 53-62.
- Graf, F. A. (1986). The relationship between social support and occupational stress among police officers. Journal of Police Science and Administration. Vol. 14 (No. 3): 178 – 186.
- Griffiths, P. (2000). The function of feeling. Why we feel? American Journal of Psychology. Vol. 113: (4), 658 – 663.
- Grimm, L. G., y Yarnold, P. R. (1995). Multiple regression and correlation. En: Reading and understanding multivariate statistics. Washington: American Psychological Association, 18 – 64.
- Grondona, M. (1993). La corrupción. Argentina: Edit. Planeta.
- Gutiérrez, R. E. y Ostermann, R. F. (1994). SWS-SURVEY-forma GP. México: UNAM.
- Gutiérrez, R. E., Contreras, I. C, Ito, E., y Atenco, F. (1995). Validez de constructo de las escalas de salud mental del SWS. Psicología y salud. (6), 31 – 43.
- Gutiérrez, R. E., Ito, E. y Contreras, C. (2002). Salud mental, estrés y trabajo en Profesionales de la Salud. México: UNAM.
- Hartman, R. S. (1959). La estructura del valor. México: Fondo de Cultura Económica.
- Hartman, R. S. y Cárdenas, M. T. (1967) Inventario de valores. México: Procuraduría General de la República.

- Hill, K. Q., y Clawson, M. (1988) The health hazards of "street level" bureaucracy: mortality among the police. *Journal of Police Science and Administration*. Vol. 16 (No. 4): 243 – 248.
- Hirsh, A; Alcántara, S. A.; Gómez, P. G.; Herrera, M. A.; Ibarra, R. G.; Ríos, E. M. y Royo, S. I. (2001). En: M. A. Ramírez Jardines. El valor de los valores en la educación. México: Secretaría de Educación Pública y Cultura / Gobierno del Estado de Sinaloa, 301 – 322.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community and the nested – self in the stress process: advancing conservation of resources theory. Applied Psychology an International Review. Vol. 50: (3), 337 – 370.
- Hoffrage, U., Lindsey, S., Hertwig, R., y Gigerenser, G. (2000). Del buen uso de las estadísticas. Science. Vol. 223, 79 – 81.
- INAP. PGJDF. (1993) Ministerio Público Especializado: instrumento modernización en la procuración de justicia. México: INAP, 179 – 189.
- Instituto de Capacitación de la Procuraduría General de la República (1993). Memoria, 21 – 92.
- Ivancevich, J. M., y Matteson, M. T. (1985). Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial. México: Trillas.
- Kebbell, M. R., y Milne, R. (1998). Police officers' perceptions of eyewitness performance in forensic investigations. The Journal of Social Psychology, Vol. 138: (3), 323 – 330.
- Kerlinger, F. N. (1975). Investigación del comportamiento: técnicas y metodología. México: Nueva Editorial Interamericana.

- Köhlberg, L. (1992) Psicología del desarrollo moral. Bilbao: Desclée de Brower, 662 pp.
- Ksionsky, S., y Mehrabian, A. (1986) Temperament characteristics of successful police dispatchers: work settings requiring continuous rapid judgments and responses to complex information. Journal of Police Science and Administration. Vol. 14 (No. 1): 45-48.
- Kunce, J.T., y Anderson, W.P. (1988) Assesment of nonpathological personality styles of policemen. Journal of Clinical Psychology. Vol. 44 (No. 2) 115 – 122.
- Labiano, L. M. (2002). Hipertensión arterial: importancia de las intervenciones psicológicas. Psicología Iberoamericana. Vol. 10: (2), 64 – 71.
- Laveaga, G. (1999). ¿Tenía razón Calicles? El mundo del abogado. Septiembre – octubre, 46 – 51.
- Lazarus, R. S. (1966) Psychological stress and the coping process. Nueva York: Appleton-Century Crofts.
- Lazarus, R. S. (1991) Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. American Psychologist, 46, 819-834.
- Lazarus, R. S. (2000). Toward better research on stress and coping. American Psychologist. Vol. 55: (6), 665 – 673.
- Lazarus, R. S. (2001). Conservation of resources theory (COR); little more then words masquerading as a new theory. Applied Psychology: An International Review. Vol. 50: (3), 381 – 391.
- Lazarus, R. S . y Folkman, S. (1986) Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

- Leiter, M.P., Clark, D., y Dururp, J. (1994) Distinct models of Burnout and commitment among men and women in the military. The Journal of Applied Behavioral Science. Vol. 30 (No. 1) : 63-82.
- Lim, V.K.G., Teo, T.S.H., y See, S. K. B. (2000). Perceived job image among police officers in Singapore: factorial dimensions and differential effects. The Journal of Social Psychology. Vol. 140: (6), 740 – 750.
- Lord, L. K. (1986). A comparison of male and female peace officer's stereotype perceptions of women and women peace officers. Journal of Police Science and Administration. Vol. 14 (No. 2): 83-97.
- Lorr, M., y Stack, S. (1994) Personality profiles of police candidates. Journal of Clinical Psychology. Vol. 50 (No 2), 200 – 207.
- Manual Merck. (2001). Barcelona: Océano.
- Martin, C. A., Mc Kean, H. E., y Veltkamp, L.J. (1986) Post-traumatic stress disorder in police and working with victims: a pilot study. Journal of Police Science and Administration. Vol. 14 (No. 2): 98 – 101.
- Maslach, C., Schauseli, W. B., y Leiter, M. (2001). Job burnout. Annual Review Psychology. Vol. 52, 397 – 423.
- Mc Murray, H.L. (1990) Attitudes of assaulted police officers and their policy implications. Journal of Police Science and Administration. Vol. 17 (No. 1): 44 – 48.
- Meadows, R.J. (1987) Beliefs of law enforcement administrators and criminal justice educators toward the needed skill competencies in entry – level police training curriculum. Journal of Police Science and Administration. Vol. 15 (No. 1) : 1 – 9.

- Meichenbaum, D. (1986) Conceptual modelo underlying stress inoculation Training. En: Stress inoculation training. New York: Pergamon Press: 1 – 12
- Moore, G. E. (1983). Principia Ethica. México: UNAM.
- Moore, D. (1999). Gender traits and identities in a "masculine" organization: The Israeli police force. The Journal of Social Psychology. Vol. 139: (1), 49 – 68.
- Montaño Islas, G. (1969). Capitalismo y corrupción. En: R., Castellanos, Siqueiros, D. A. Leduc, R., Ortega, E, Warman, A, Carrión J. y Montaño Islas, G. (1969). La corrupción. México: Edit. Nuestro Tiempo, S. A.
- Moreno, I. (1993). Una propuesta de acción. En: M. Grondona. La corrupción. Argentina: Planeta, 121 – 148.
- Morris, A., Shinn, M., y DuMont, K. (1999). Contextual factors affecting the organizational commitment of diverse police officers: A levels of analysis perspective. American Journal of Community Psychology. Vol. 27 (1): 75 – 105.
- Norvell, N., Belles, D., y Hills, H. (1988) Perceived stress levels and physical psymptoms in supervisory law enforcement personnel. Journal of Police Science and Administration. Vol. 16 (No. 2): 75 – 79.
- O `Connell, B.J., Holzman, H., y Armandi, B.R. (1986) Polyce cynism and the modes of adaptation. Journal of Police Science and Administration. Vol. 14. (No. 4): 307 – 313.
- Ortega, E. (1969) La corrupción judicial. En: R., Castellanos, Siqueiros, D. A. Leduc, R., Ortega, E, Warman, A, Carrión J. y Montaño Islas, G. (1969). La corrupción. México: Edit. Nuestro Tiempo, S. A.
- Piaget, J. (1977). El desarrollo moral en el niño. Barcelona: Ediciones Morata.

- Piccato, A. (2001). Elaborará la UNAM índices de percepción sobre corrupción. Gaceta UNAM, pág. 14.
- Pugh, G. M. (1986). The good police officer: qualities, roles and concepts. Journal of Police Science and Administration. Vol. 14 (NO.1): 1- 5.
- Putti, J., Aryee, S., y Kang, T. S. (1988). Personal values of recruit and officers in a law enforcement agency: an exploratory study. Journal of Police and Science Administration. Vol. 16 (4): 249 – 254.
- Quintana, E. A. (1993) Programa de Capacitación de la Procuraduría General de la República. Anuario. 380 – 407.
- Quire, D. S., y Blount, W. R. (1990). A coronary risk profile study of male police officers: focus on colesterol. Journal of Police Science and Administration. Vol. 17 (No. 2): 89 – 94.
- Ramírez, M. A. J. (2001). La autonomía y sus encrucijadas. Cultura, poder y transgresión en la escuela normal. En: El valor de los valores en la educación. México: Secretaría de Educación y Cultura / Gobierno del Estado de Sinaloa, 83 – 115.
- Rector, N. A., Bagby, M. R., y Nicholson, R. (1993). The effect of prejudice and judicial ambiguity on defendant guilt ratings. The Journal of Social Psychology. Vo. 133: (5), 651 – 659.
- Reisman, W. M. (1981). ¿Remedios contra la corrupción? (Cohecho, cruzadas y reformas). México: Fondo de Cultura Económica, 342 pp.
- Rind, B., Jaeger, M., y Strohmets, D. (1995). Effect of crime seriousness on simulated juror's use of inadmissible evidence. The Journal of Social Psychology. Vol. 135: (4), 417 - 424.

- Rodríguez, M. J. (1974) La violencia en la Ciudad de México. Revista Messis. División de Estudios Superiores Facultad de Derecho. Vol. I, No. 6.1 –14.
- Rosales, M. A. (2001). El principio ético del género humano. En: M. A., Ramírez Jardines. El valor de los valores en la educación. México: Secretaría de Educación Pública y Cultura / Gobierno del Estado de Sinaloa, 117 – 145.
- Rotenberg, K.J., y Hurlbert, M. J. (1992). Legal reasoning and jury deliberations. The Journal of Social Psychology. Vol. 13: (4), 543 –544.
- Ruiz Harrell, R. (1996) El saldo de la impunidad. Revista Mexicana de Procuración de Justicia. Vol. 1 (No. 2): 15-30.
- Salovey, P., Rothman, A., y Steward, W. (2000). Emotional states and physical health. American Psychologist. Vol. 55: (1), 110 –121.
- Sapolsky, R. M., Romero, M., y Munck, A. U. (2000). How do glucocorticoids influence stress responses? Integrating permissive, suppressive, stimulatory, and preparative actions. Endocrine Review. Vol. 21: (1), 55 – 89.
- Sarre, I. M. (1992) Guía del policía. México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- Sastre, G. (1998). Un solo acto de conocimiento. Cuadernos de Pedagogía. No. 271, 21 – 27.
- Scrimshaw, P. (1979). Valores y enseñanza. En: D. Bridges y P. Scrimshaw. Valores, autoridad y educación. Madrid: Ediciones Anaya, 9 – 29.
- Secretaría de Seguridad Pública del D. F. (1995) Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal, 1995 – 2000. México: Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

- Selye, H. (1976). The stress of life. New York: Mc Graw Hill.
- Sheptycki, J. W. E. (1998). Policing, postmodernism and transnationalization. The British Journal of Criminology. Vol.38 (3): 485-503.
- Scherer, R. F., y Drumheller, P. M. (1992). Consistency in cognitive appraisal of a stressful event over time. The Journal of Social Psychology. Vol. 132: (4), 553 – 555.
- Sidelski, D. (2000). El estrés de las mujeres. www.sexovida.com/estresmujer.htm.
- Sigler, R.T., y Wilson, Ch. N. (1988) Stress in the work place: comparing police stress with teacher stress. Journal of Police Science and Administration. Vol. 16 (No. 3): 151 – 162.
- Sigler, R.T., y Dees, T. M. (1988) Public perception of petty corruption in law enforcement. Journal of Police Science and Administration. Vol. 16 (1): 14 – 20.
- Smith, R. (2002) Hartman Valor Perfil. Disponible en www.hartmaninstitute.com.
- Somerfield, M., y McCrae, R. (2000). Stress and coping research. American Psychologist, Vol. 55: (6), 620 – 625.
- Stanny, C., y Johnson, T (2000). Effects of stress induced by a simulated shooting on recall by police and citizen witnesses. American Journal of Psychology. Vol. 113: (3), 359 – 386.
- Stearns, G.M., y Moore, R.J. (1990). Job burnout in the Royal Canadian mounted police: preliminary findings from a Saskatchewan sample. Journal of Police Science and Administration. Vol. 17 (No. 3): 183 – 193.

- Stimpson, D., Jensen, L., y Neff, W. (1992). Cross-cultural gender differences in preference for a caring morality. The Journal of Social Psychology, Vol. 132: (3), 317 – 322.
- Tehrani, N. (1998). Dealing with trauma at work--the employee's story Counselling Psychology Quarterly, Vol.11 (4): 365 – 378.
- Tennen, H., Affleck, G., Armely, y Carney, A. (2000). A daily process approach to coping. American Psychologist, Vo. 55: (6), 626 – 636.
- Trilla, J. (1992). Clases de valores. En: El profesor y los valores controvertidos. Barcelona: Paidós, 131 – 137.
- Troch, A. (1982) El fenómeno del estrés. En: El estrés y la personalidad. Barcelona: Edit. Herder, 11 – 49.
- Tsoudis, O. (2000). Relation of affect control theory to the sentencing of criminals. The Journal of Social Psychology, Vol. 140. (4), 473 – 485.
- Universidad Espiritual Mundial Brama Kumaris (1997). Valores para vivir, guía práctica. México: Sistemas Integrales de Autogestión y Desarrollo Humano, S. C., 119 pp.
- Universidad Espiritual Mundial Brama Kumaris (1999 a). Valores para vivir. Un programa educativo. Manual para educadores I. México: Sistemas Integrales de Autogestión y Desarrollo Humano, S. C., 92 pp.
- Universidad Espiritual Mundial Brama Kumaris (1999 b). Valores para vivir: una iniciativa educativa. Manual II: actividades. México: Sistemas Integrales de Autogestión y Desarrollo Humano, S. C., 119 pp.

- Ursus, R. J. (1998) Retos y perspectivas de la procuración de justicia en México en los umbrales del siglo XXI. Revista de Administración Pública INAP. México No. 97: 17-21.
- Valadez, R. A. y Landa, D. P. (1998) Un modelo tentativo de análisis de la relación estrés - enfermedad. Psicología y salud. No. 11: 61-69.
- Vigury, T. A. (2001). Caracterización de una población de adultos delincuentes y de una población de menores infractores privados de su libertad. México: Ediciones del Instituto de Investigación Penitenciaria, 70 pp.
- Villalobos, B. E. (1994) el soporte social y su papel en el estrés laboral. Psicología y Salud. No. 4: 57-68.
- Villegas De Posada, C. (1995). Acción moral de una moralidad estratégica a una moralidad de principios o solidaridad. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol. 27: (3), 463 – 470.
- Villegas De Posada, C. (1996). Desarrollo moral y agentes socializadores. Construcción contra socialización. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol. 28: (3), 523 – 532.
- Villegas De Posada, C. (1998). Influencia de Piaget en el estudio del desarrollo moral. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol. 30: (2), 223 –232.
- Violanti, J. M. (1992). Coping strategies among police recruits in a high-stress training environment. The Journal of Social Psychology. Vol. 132: (6), 717 – 729.
- Violanti, J. M., Vena, J. E., y Marshall, J.R. (1986). Disease risk and mortality among police officers: new evidence and contributing factors. Journal of Police Science and Administration. Vol. 14 (NO. 1): 17-23.

Vrij, A., y Dingemans, L. (1996). Physical effort of police officers as a determinant of their behavior toward criminals. The Journal of Social Psychology. Vol. 136: (4), 461 – 468.

Watanabe, B. A. y Arauz, C. J. (1998) La tarea laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería. Psicología y Salud. No. 11: 13-22.

REFERENCIAS DE TESIS.

Carrasco, G. H. (2000). Axioterapia, una propuesta para modificar el sistema de valores de la personalidad. Tesis de doctorado inédita. México: Universidad Iberoamericana.

Villavicencio, S. A. Z. (2002). Estrés y estructura y ponderación de valores en el trabajo en la jerarquía organizacional de empresas del sector público e iniciativa privada. Tesis inédita para obtener el grado de Maestro en Psicología Social, Facultad de Psicología, UNAM.

ANEXO: INSTRUMENTOS.

SWS—SURVEY—forma GP^(C) (MÉXICO *)

(C) (copyright 1994 Rodolfo E. Gutiérrez & Robert F. Ostermann)

La finalidad de este cuestionario es establecer la relación entre factores personales, sociales y de trabajo. Es importante que usted conteste absolutamente todas las frases de una manera sincera. No hay respuestas ni buenas ni malas. Los datos se manejarán en forma estrictamente confidencial. Agradecemos de antemano su valiosa cooperación. (Tiempo aproximado: 35 minutos)

NOMBRE: _____ PUESTO: _____ D: _____ S: _____ P: _____
FOLIO: _____
DEPARTAMENTO: _____ EMPRESA: _____

DATOS GENERALES

Favor de marcar con una "X" la letra que lo describa

- 1.- Mi sexo es: A) Masculino B) Femenino
- 2.- Mi edad es entre: A) 15-19 B) 20-29 C) 30-39 D) 40-49 E) más de 50
- 3.- Soy: A) Soltero(a) B) Casado(a) C) Divorciado(a) D) Viudo(a) E) Unión libre
- 4.- Trabajo como: A) Obrero(a) B) Empleado(a) C) Vendedor(a) o comerciante D) Técnico E) Supervisor o Gerente
F) Profesionista G) Trabajador(a) y estudiante H) Otro
- 5.- Mi escolaridad es: A) Primaria B) Secundaria C) Técnico o comercio D) Bachillerato E) Licenciatura F) Posgrado
- 6.- Dependientes (hijos, hermanos u otros): A) Ninguno B) 1 a 3 C) 4 a 6 D) 7 a 9 E) Más de 9
- 7.- Mi turno de trabajo es: A) Matutino B) Vespertino C) Nocturno D) Rotación de turnos E) Mixto
- 8.- Horas trabajadas a la semana: A) Menos de 20 hrs B) 20-40 hrs. C) 41-60 hrs. D) 61-80 hrs. E) más de 80 hrs.
- 9.- Mi nivel económico es: A) Muy bajo B) Bajo C) Moderado D) Alto E) Muy alto
- 10.- Mi nacionalidad es: _____

SWS--SURVEY

Para contestar esta sección, se presenta una columna de letras, cada letra tiene un valor que va de:

A Nunca B Casi Nunca C Ocasionalmente D Frecuentemente E Muy Frecuentemente

Ahora, por favor lea con cuidado cada una de las frases siguientes. Marque con una "X" la opción que, en general, refleje su situación.

EJEMPLO:

Voy al cine A B C D E

SECCION I

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 1.- Pienso que la gente que me rodea es agradable y considerada | A | B | C | D |
| 2.- Disfruto fiestas y celebraciones | A | B | C | D |
| 3.- Siento que las cosas que andan mal, a la larga mejoran | A | B | C | D |
| 4.- Me impaciento conmigo mismo(a) y con los demás | A | B | C | D |
| 5.- Sé que con mi trabajo contribuyo con algo valioso | A | B | C | D |
| 6.- Tengo hábitos nerviosos (tics) | A | B | C | D |
| 7.- Lo que se tiene que hacer en el trabajo no tiene sentido | A | B | C | D |
| 8.- Me es imposible ser lo que la gente espera de mí | A | B | C | D |
| 9.- Siento que puedo manejar cualquier problema que se me presente | A | B | C | D |
| 10.- Es fácil congeniar conmigo | A | B | C | D |
| 11.- Oigo voces e imagino cosas inexistentes | A | B | C | D |
| 12.- El trabajo me aleja de mi familia | A | B | C | D |
| 13.- Sigo las costumbres y rutinas socialmente aceptadas | A | B | C | D |
| 14.- Soy valiente y atrevido(a) | A | B | C | D |
| 15.- Donde trabajo, mis errores podrían causar serios problemas | A | B | C | D |
| 16.- Tan sólo hacer los trabajos rutinarios es un problema | A | B | C | D |
| 17.- Me gustaría rendirme, pero no puedo | A | B | C | D |
| 18.- Siento que ayudo a mejorar el mundo con mi trabajo | A | B | C | D |
| 19.- Si tengo problemas, los compañeros de trabajo me ayudarán | A | B | C | D |
| 20.- En mi trabajo me resulta confuso lo que debo hacer | A | B | C | D |
| 21.- Sueño despierto(a), me pierdo en fantasías | A | B | C | D |

A	Nunca	B	Casi Nunca	C	Ocasionalmente	D	Frecuentemente	E	Muy Frecuentemente
22.-	Mi trabajo se puede ajustar a mi vida familiar	A	B	C	D	E			
23.-	Encuentro muchas cosas interesantes que hacer	A	B	C	D	E			
24.-	La gente no está de acuerdo conmigo y me contradice	A	B	C	D	E			
25.-	Una de las cosas más importantes de mi vida es el trabajo	A	B	C	D	E			

SECCION II

26.-	Pienso que los demás me respetan	A	B	C	D	E			
27.-	Tengo amigos y compañeros buenos y leales	A	B	C	D	E			
28.-	Me preocupo por el trabajo aún cuando estoy en casa	A	B	C	D	E			
29.-	Me siento dividido(a) entre diversas responsabilidades sociales	A	B	C	D	E			
30.-	El trabajo me hace sentir importante y poderoso	A	B	C	D	E			
31.-	He perdido a alguien muy cercano a mí	A	B	C	D	E			
32.-	Tengo jaquecas, dolores de cuello/espalda por tensión	A	B	C	D	E			
33.-	Como, fumo o bebo café, en exceso	A	B	C	D	E			
34.-	Puedo ser castigado(a) sin razón	A	B	C	D	E			
35.-	Estoy de acuerdo en cómo se hacen las cosas en mi trabajo	A	B	C	D	E			
36.-	Le simpatizo y le agrado a la gente con quien trabajo	A	B	C	D	E			
37.-	Constantemente me quejo sin necesidad	A	B	C	D	E			
38.-	Tengo poco interés o placer por el sexo	A	B	C	D	E			
39.-	Soy firme y determinante en mis decisiones	A	B	C	D	E			
40.-	La gente en el trabajo sabe lo que hago y lo aprecia	A	B	C	D	E			
41.-	Me culpo a mí mismo(a), me disculpo, me justifico	A	B	C	D	E			
42.-	Tengo dificultad en empezar lo que tengo que hacer	A	B	C	D	E			
43.-	Impido que la gente se aproveche de mí y tome ventaja	A	B	C	D	E			
44.-	Tengo cambios de humor súbitos y frecuentes	A	B	C	D	E			
45.-	Evito algunos lugares, personas o actividades para no ser molestado(a)	A	B	C	D	E			
46.-	Me gusta hacer las cosas tan rápido como me es posible	A	B	C	D	E			
47.-	Considero que la vida en mi comunidad es ordenada y segura	A	B	C	D	E			
48.-	Tengo problemas de respiración, pulso o digestión	A	B	C	D	E			
49.-	Siento que haga lo que haga, no está bien hecho	A	B	C	D	E			
50.-	La gente en mi trabajo me encuentra defectos	A	B	C	D	E			

SECCION III

51.-	Por donde vivo, parece que no hay quien organice las cosas, no hay reglas	A	B	C	D	E			
52.-	Soy cuidadoso(a) y dedicado(a) con mi trabajo	A	B	C	D	E			
53.-	Mis actividades religiosas me dan fuerza	A	B	C	D	E			
54.-	El lugar donde trabajo es sucio, insalubre	A	B	C	D	E			
55.-	Siento que alguien cercano a mí, morirá próximamente	A	B	C	D	E			
56.-	En el trabajo no obtengo respuesta, ni buena ni mala	A	B	C	D	E			
57.-	Tengo dificultad para poner atención o recordar	A	B	C	D	E			
58.-	Siento que en el trabajo las personas dependen de mí	A	B	C	D	E			
59.-	La gente me insulta y se burla de mí	A	B	C	D	E			
60.-	Hay mucho peligro, violencia, crimen, etc., donde vivo	A	B	C	D	E			
61.-	Veo el lado bueno de las cosas	A	B	C	D	E			
62.-	Participo y disfruto del entretenimiento	A	B	C	D	E			
63.-	Hago lo que haga en el trabajo, es insuficiente	A	B	C	D	E			
64.-	Siento que no existe algo realmente malo en mí	A	B	C	D	E			
65.-	Me es difícil desprenderme de pensamientos que me molestan	A	B	C	D	E			
66.-	Es difícil que me dé por vencido(a) fácilmente, busco el lado bueno de la vida	A	B	C	D	E			
67.-	Pienso que tengo problemas personales que no me atrevo a contar	A	B	C	D	E			
68.-	Soy muy desorganizado(a) y dejo muchas cosas sin terminar	A	B	C	D	E			
69.-	Me canso fácilmente, me inquieto y tengo dificultad para dormir	A	B	C	D	E			
70.-	Me encierro en mí mismo(a), y evito a los demás	A	B	C	D	E			
71.-	Tengo arranques emocionales, me enojo, grito	A	B	C	D	E			
72.-	Cuido de mi apariencia, me mantengo limpio(a) y saludable	A	B	C	D	E			
73.-	Pertenezco a un grupo que se preocupa por mi bienestar	A	B	C	D	E			
74.-	Camino con paso ligero y vivaz	A	B	C	D	E			
75.-	Me preocupo por cosas sin importancia	A	B	C	D	E			

SECCION IV

76.-	Ignoro lo que va a pasar en el trabajo	A	B	C	D	E			
77.-	La gente con quien trabajo, no se interesa por mí	A	B	C	D	E			
78.-	Es probable que los jefes me hagan daño	A	B	C	D	E			
79.-	Es inútil esperar que las cosas salgan todo el tiempo como quiero	A	B	C	D	E			

Por favor continúe en la siguiente página.

A Nunca	B Casi Nunca	C Ocasionalmente	D Frecuentemente	E Muy Frecuentemente
80.-Disfruto de herirme a mi mismo(a), o a otros	A	B	C	D
81.-Me rindo fácilmente y evado los conflictos	A	B	C	D
82.-Soy popular en mi comunidad	A	B	C	D
83.-Cuando hay problemas de trabajo, trato de resolverlos en equipo	A	B	C	D
84.-Me siento adaptado(a) a mi familia y amistades	A	B	C	D
85.-Mi trabajo es repetitivo, rutinario y aburrido	A	B	C	D
86.-Algunas personas con quienes trabajo, son mis mejores amigos	A	B	C	D
87.-Donde vivo las cosas van mal y no mejoran	A	B	C	D
88.-Investigo y ensayo cosas nuevas	A	B	C	D
89.-Me siento mal y sin esperanza de mejorar	A	B	C	D
90.-Mis problemas familiares van más allá de lo que puedo soportar	A	B	C	D
91.-Disfruto de cantar, silbar y/o bailar	A	B	C	D
92.-Pienso que en el trabajo fracaso porque tengo mala suerte	A	B	C	D
93.-Tengo que estar separado(a) de mi familia y de los que quiero	A	B	C	D
94.-Me es fácil relajarme, jugar y divertirme	A	B	C	D
95.-El trabajo me obliga a hacer cosas contrarias a mis principios	A	B	C	D
96.-Mi fe religiosa es muy fuerte	A	B	C	D
97.-Tengo confianza en mi habilidad	A	B	C	D
98.-El trabajo interfiere con mis otras responsabilidades	A	B	C	D
99.-Pertenezco a una familia unida	A	B	C	D
100.-El trabajo me hace sentir seguro(a)	A	B	C	D

SECCION V

101.-Me siento atrapado(a)	A	B	C	D
102.-Pienso que la policía realmente me protege	A	B	C	D
103.-Me importa poco lo que pasa, me doy por vencido, quisiera huir	A	B	C	D
104.-Mis ideas y creencias difieren de la mayoría de la gente que conozco	A	B	C	D
105.-Me siento satisfecho con mi vida sexual en esta etapa de la vida	A	B	C	D
106.-Aún cuando no sea mi responsabilidad, tengo que hacerme cargo de algo	A	B	C	D
107.-Es fácil que ocurran accidentes o errores en el trabajo si no tengo cuidado	A	B	C	D
108.-Sin importar lo que pase, siento que Dios proveerá	A	B	C	D
109.-Es seguro y confortable donde trabajo	A	B	C	D
110.-Siento que recibo muchas felicitaciones de la gente	A	B	C	D
111.-Tengo buen apetito	A	B	C	D
112.-Puedo canalizar mi estrés al trabajo productivo	A	B	C	D
113.-Mi hogar esta rodeado de cosas agradables y alegres	A	B	C	D
114.-Mi sueldo es adecuado	A	B	C	D
115.-Tengo miedo de perder el empleo	A	B	C	D
116.-Pienso que las dificultades que tengo, tienen una razón de ser	A	B	C	D
117.-En el trabajo no tengo oportunidad de descansar cuando me canso	A	B	C	D
118.-Tengo buena salud física	A	B	C	D
119.-Tengo demasiado trabajo que hacer	A	B	C	D
120.-Cuento con alguien que me ayuda	A	B	C	D
121.-Me recupero rápidamente de situaciones estresantes	A	B	C	D
122.-A veces finjo estar enfermo(a) para evitar cumplir con mi deber	A	B	C	D
123.-Hay tantos cambios en el trabajo que me confundo	A	B	C	D
124.-Tengo sueños y aspiraciones por una vida mejor	A	B	C	D
125.-Mi humor es equilibrado, no me molestan las altas y bajas de la vida	A	B	C	D

SECCION VI

126.-Me pongo en guardia, controlo mis emociones	A	B	C	D
127.-En general me siento satisfecho(a) con mi vida	A	B	C	D
128.-Me siento triste, deprimido(a), lloro con facilidad	A	B	C	D
129.-Se necesita de mucho para lograr que me enoje	A	B	C	D
130.-Río, sonrío, me siento feliz y despreocupado(a)	A	B	C	D
131.-Cuando me enoja, presiono a los demás	A	B	C	D
132.-En el trabajo puedo arreglar las cosas a mi conveniencia	A	B	C	D
133.-Me mantengo en buen estado físico	A	B	C	D
134.-Me es fácil relajarme	A	B	C	D
135.-Me siento amado(a) y atendido(a)	A	B	C	D
136.-En el trabajo, tengo que luchar para salir adelante	A	B	C	D
137.-El trabajo me da la oportunidad de mejorar	A	B	C	D
138.-Siento que el mundo ha sido bueno conmigo	A	B	C	D
139.-El tipo de trabajo que hago es demandante y no es respetado	A	B	C	D
140.-Donde trabajo tengo la oportunidad de aprender y mejorar	A	B	C	D

Por favor continúe en la siguiente página ■

A Nunca B Casi Nunca C Ocasionalmente D Frecuentemente E Muy Frecuentemente

141 -Siento que puedo hacer realidad todos mis sueños	A	B	C	D
142 -El trabajo me ayuda a mantenerme saludable	A	B	C	D
143 -En el trabajo estoy contento(a) de hacer exactamente lo que tengo que hacer	A	B	C	D
144 -Mantengo la compostura en situaciones de conflicto	A	B	C	D
145 -Hay conflictos donde trabajo, la gente discute y pelea	A	B	C	D
146 -La vida a mi alrededor es confusa y desordenada (caótica)	A	B	C	D
147 -Tengo que mentir y engañar para lograr mis propósitos	A	B	C	D
148 -Estoy decidido (a) a ser el (la) mejor todo el tiempo	A	B	C	D
149 -Me he tenido que cambiar de diferentes lugares en donde he vivido	A	B	C	D
150 -Pienso que no puedo hacer todo lo que tengo que hacer	A	B	C	D

SECCION VII

151 -Puedo vivir solo(a)	A	B	C	D
152 -Mi trabajo es divertido y disfruto haciéndolo	A	B	C	D
153 -Evito que el trabajo gobierne mi vida	A	B	C	D
154 -Siento que mis metas son realistas y alcanzables	A	B	C	D
155 -La gente me está molestando	A	B	C	D
156 -Pienso que el gobierno se interesa por mi bienestar social	A	B	C	D
157 -Mis condiciones de vida no son saludables	A	B	C	D
158 -Estoy constantemente preocupado(a) por mis problemas	A	B	C	D
159 -En general, encuentro un lugar tranquilo y callado cuando lo deseo	A	B	C	D
160 -La gente no reconoce mis esfuerzos, nunca aprecia lo que hago	A	B	C	D
161 -A veces siento verdadero pánico y terror	A	B	C	D
162 -Me acompaña el recuerdo de padres y/o hijos	A	B	C	D
163 -Resuelvo mis problemas, pero estos persisten	A	B	C	D
164 -Me siento contento(a) conmigo mismo(a): me gusta ser como soy	A	B	C	D
165 -Realmente no hay nadie a quien quiera o quien me quiera	A	B	C	D
166 -En mi casa hay demasiada gente	A	B	C	D
167 -Tengo temor de que algo terrible vaya a pasar	A	B	C	D
168 -Estoy en tratamiento médico por problemas cardíacos o gastrointestinales	A	B	C	D
169 -El trabajo que hago me da satisfacción personal, dignidad y orgullo	A	B	C	D
170 -Tengo un sentido muy claro del bien y del mal	A	B	C	D
171 -Necesito que alguien me presione	A	B	C	D
172 -Acepto y disfruto mis responsabilidades sociales	A	B	C	D
173 -Endurezco los músculos faciales, frunzo el ceño	A	B	C	D
174 -Hay fiestas y celebraciones donde trabajo	A	B	C	D
175 -Tengo la oportunidad de ayudar a otros	A	B	C	D

SECCION VIII

176 - Culpo a otros por mis problemas y fallas	A	B	C	D	E
177 - Pienso que en el trabajo es un gran reto hacer lo que parece "imposible"	A	B	C	D	E
178 - Debo trabajar aún cuando estoy enfermo(a)	A	B	C	D	E
179 - Me siento seguro en el vecindario o colonia	A	B	C	D	E
180 - Necesito mucho apoyo y estímulo	A	B	C	D	E
181 - Hay gente con quien puedo compartir mi vida con confianza	A	B	C	D	E
182 - Invento excusas para mis errores y fallas	A	B	C	D	E
183 - Puedo aceptar la presión cuando es necesario	A	B	C	D	E
184 - Tengo una relación sentimental intensa	A	B	C	D	E
185 - Me avergüenzo fácilmente	A	B	C	D	E
186 - Me muestro lleno(a) de energía y entusiasmo por la vida	A	B	C	D	E
187 - Sé que cualquier problema se resolverá de una manera u otra	A	B	C	D	E
188 - Disfruto las vacaciones y las fiestas	A	B	C	D	E
189 - Siento que mis condiciones de vida son buenas y mejoran constantemente	A	B	C	D	E
190 - Escondo mis decepciones y sentimientos de enojo	A	B	C	D	E
191 - Soy eficiente en mi trabajo y lo hago bien	A	B	C	D	E
192 - Me preocupo por las cosas por mucho tiempo, aunque sé que de nada sirve	A	B	C	D	E
193 - Reconozco que hay muchas cosas malas pero no me importa	A	B	C	D	E
194 - Mis juicios y decisiones determinan la mayor parte de mi vida	A	B	C	D	E
195 - Las cosas que hago con mis amigos me son muy estimulantes	A	B	C	D	E
196 - Puedo expresar mi malestar cuando algo me molesta	A	B	C	D	E
197 - Tengo una vida bien organizada y bajo control	A	B	C	D	E
198 - Me da pánico en las crisis y pierdo el control por un tiempo prolongado	A	B	C	D	E
199 - Me impongo metas muy altas y un ritmo acelerado, a veces audazmente	A	B	C	D	E
200 - La gente a mi alrededor es irritable, grita y pelea	A	B	C	D	E

INVENTARIO DE VALORES HARTMAN (HVI)

POR LOS DOCTORES ROBERT S. HARTMAN Y MARIO CARDENAS TRIGOS

FRASES

Apellidos Nombre Edad Sexo

Ocupación Profesión

Educación: Primaria, Secundaria, Comercio, Vocacional, Preparatoria, Profesional

(Marque los estudios terminados)

Estado civil: Soltero, casado, divorciado, viudo

(Marque uno)

Fecha

INSTRUCCIONES

PARTE I: FRASES

Al lado encontrará usted 18 frases. Cada una de estas frases representa algo a lo cual un individuo puede asignarle diferentes "valores" (bueno o malo), dependiendo de sus propias consideraciones acerca de cuán bueno o malo es.

Lea cuidadosamente todas las frases. (Si hay alguna palabra que no entienda, pregunte por su significado.)

Escriba el número "1" dentro del círculo situado antes de la frase que en su opinión representa el valor más alto, o sea la frase que usted considera que expresa el mejor valor. El número "2" deberá colocarse ante la frase que lo siga en valor.

Enumere todas las frases en este mismo sentido descendente, utilizando un número diferente para cada una de los 18 frases (3, 4, 5, y así sucesivamente hasta llegar a la número 18), que deberá representar aquella que usted considera que expresa lo peor.

Concéntrase en su tarea. Decida rápidamente qué número asignarle a cada frase. No hay tiempo límite, pero la mayoría de la gente puede enumerar todas estas frases en unos diez minutos. No deje de calificar ninguna de las frases. Tenga cuidado de que cada número aparezca una sola vez. Ahora, puede usted empezar.

- Una buena comida
- Un mejoramiento técnico
- Una idea absurda
- Una multa
- Basura
- Un científico dedicado
- Hacer estallar un avión con pasajeros e vuelo
- Quemar un hereje en la hoguera
- Un corto circuito eléctrico
- "Con este anillo yo te desposo"
- Un bebé
- Torturar a una persona
- Amor por la naturaleza
- Un chillado
- Una línea de producción en serie
- Esclavitud
- Un genio matemático
- Un uniforme

Asegúrese de que ha usado todos los números del 1 al 18, sin repetir ninguno

INSTRUCCIONES

PARTE II: CITAS

Al lado encontrará usted 18 citas. Cada cita concierne a algo sobre lo cual un individuo puede asignar diferentes "valores" (bueno o malo), dependiendo de sus propias consideraciones acerca de en qué grado se está en acuerdo o desacuerdo con lo que dice la cita.

Lea cuidadosamente todas las citas. (Si hay alguna palabra que no entienda, pregunte su significado.) La frase "mi trabajo" no se refiere a ningún trabajo específico, sino a aquello que usted hace actualmente: Su ocupación presente o la clase de trabajo que usted desempeña. (Si usted no tiene un trabajo fijo, puede sustituir la frase "mi trabajo" por "lo que estoy haciendo".)

Escriba el número "1" dentro del cuadro situado antes de la cita con la que usted está más de acuerdo, o sea, aquella que representa lo más importante para usted en su vida.

Escriba el número "2" dentro del cuadro situado antes de la cita que usted considera en segundo término, y así sucesivamente.

Enumere todas las citas en este mismo sentido descendente hasta llegar a aquella con la que está más en desacuerdo, la que represente el menor valor para usted. A ésta le asignará el número 18.

Concéntrese en su tarea. Decida rápidamente qué número le va a asignar a cada una de las citas. No hay tiempo límite, pero la mayoría de la gente puede enumerar todas estas citas en diez minutos. No deje de calificar ninguna de las citas. Tenga cuidado de que cada número aparezca una sola vez. Ahora, puede usted empezar.

Fundación para las Investigaciones Sociales, A.C. 1966

CITAS

- "Me gusta mi trabajo, y me hace bien"
- "El universo me parece un sistema notablemente armonioso"
- "El mundo no tiene mucho sentido para mí"
- "Por más intensamente que trabaje, siempre me sentiré frustrado"
- "Las condiciones en que yo trabajo son deplorables y arruinan mi labor"
- "Me siento a gusto en el mundo"
- "Detesto mi trabajo"
- "Mi vida está trastornando al mundo"
- "Mi trabajo no contribuye con nada al mundo"
- "Mi trabajo pone de manifiesto lo mejor que hay en mí"
- "Estoy contento con ser yo mismo"
- "Maldigo el día en que nací"
- "Me encanta mi trabajo"
- "Me molesta que el universo no tenga sentido"
- "Cuanto mejor comprendo mi lugar en el mundo, tanto mejor me va en mi trabajo"
- "Mi trabajo me hace desdichado"
- "Amo la belleza del mundo"
- "Mi trabajo contribuye a la belleza y armonía del mundo"

Asegúrese de que ha usado todos los números, del 1 al 18, sin repetir ninguno