



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

CONDICIONES DE VULNERABILIDAD, DISCRIMINACIÓN NEGATIVA Y NUEVA VULNERABILIDAD EN EXPOLICÍAS DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

OPCIÓN DE GRADUACIÓN: TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:

MAESTRA EN TRABAJO SOCIAL


PRESENTA:

LIC. PÉREZ HERNÁNDEZ ITZEL CITLALI

TUTORA:

DRA. CARMELA RAQUEL GÜEMES GARCÍA

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL


Firma de la tutora: Dra. Carmela R. Güemes García

Ciudad Universitaria, Cd. Mx, Julio, 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Sínodo:

Dra. Carmela Raquel Güemes García (tutora principal)

-Profesora de asignatura A. Escuela Nacional de Trabajo Social -UNAM.

Dra. Margarita de Jesús Quezada Ortega

-Profesora de asignatura A. Escuela Nacional de Trabajo Social -UNAM.

Dr. Federico Morales Barragán

-Investigador titular B. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades - UNAM

Dra. Olivia Tena Guerrero

-Profesora de carrera titular C. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades - UNAM

Dra. Aurora Zavala Caudillo

-Profesora de asignatura A. Escuela Nacional de Trabajo Social - UNAM

Agradecimientos

Manifiesto mi agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de México en la que he cursado mis estudios desde la preparatoria hasta la maestría por brindarme una formación que ha sido esencialmente de desarrollo personal y profesional, siempre estaré agradecida y orgullosa de pertenecer a esta entidad. Pretendo sinceramente que esta tesis sea un aporte para los estudios sociales de grupos que no se han tomado en cuenta de acuerdo con las diversas posibilidades desde las que se pueden abordar.

A mi tutora, la Dra. Carmela Raquel Güemes García por acompañar este proceso y brindar oportunamente su orientación y compromiso para llegar a una satisfactoria culminación.

A los profesores y profesoras del Programa de la Maestría en Trabajo Social comprometidos con la profesión y cuya actividad docente va más allá de las aulas al incitar el espíritu investigativo.

En el mismo sentido a las lectoras y al lector de esta tesis que han contribuido pertinente y fructíferamente en su realización.

A los expolicías que compartieron parte de sus vidas, reconozco y aprecio su disposición.

A mi madre y padre, así como a las personas más queridas.

Gracias.

INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	21
1.1 Planteamiento del problema.....	21
1.2 Justificación	29
1.3 Supuesto hipotético	35
1.4 Preguntas y objetivos de la investigación	36
1.4.1 Pregunta central.....	36
1.4.2 Objetivo general.....	36
CAPÍTULO II. ESTADO DEL ARTE.....	38
2.1 Privatización y desocupación laboral en Latinoamérica.	39
2.2 Desempleo y repercusiones, estudios en México.....	46
2.3 Afectaciones a la salud y el burnout en policías	50
2.4 La formación de los policías y expolicías laborando en seguridad privada.	56
2.5 Dinámica laboral de los policías en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	62
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	70
3.1 El neoliberalismo, la libertad mercantil y la descolectivización de la sociedad.....	70
3.1.1 Repercusiones del modelo neoliberal en el ámbito laboral en México.....	75
3.2 El trabajo como derecho fundamental y soporte de integración.	78
3.2.1 Relevancia del trabajo en la diversidad de la organización familiar	80
3.2.2 Importancia de la familia y las redes sociales.....	82
3.2.3 Degradación del vínculo familiar por precariedad laboral.....	86
3.2.4 El desempleo como problema social y la fragilización de los vínculos próximos	88
3.3 Gradual individualización y descolectivización de la sociedad.....	92
3.3.1 Precariedad laboral, falta de cohesión social y desigualdad	96
3.4 Vulnerabilidad social y precarización permanente de las condiciones de la vida.....	98
3.5 El proceso de desafiliación.....	101

3.5.1 Los sistemas de protecciones civiles y sociales.....	101
3.6 La nueva vulnerabilidad.....	103
3.7 La discriminación y sus manifestaciones.....	106
3.8 La discriminación negativa.....	108
CAPÍTULO IV. DATOS RELEVANTES, LA PGJ-DF, PROCLIVIDAD DEL POLICÍA AL SUICIDIO Y LA PREVALENCIA DE LOS MANDATOS DE LA MASCULINIDAD DOMINANTE EN EL ÁMBITO POLICIAL.....	112
4.1 Dificultades y riesgos de la profesión policial.....	112
4.2 Atribuciones y generalidades de los cuerpos policiales en México hacia 2010.....	114
4.2.1 Condiciones laborales, salarios y prestaciones de los policías en México hacia 2010.....	117
4.3 Datos relevantes y condiciones laborales de las policías mexicanas hacia 2017 ..	121
4.4 Del ámbito policial nacional al nivel local: la PGJ-DF y su reestructuración.....	125
4.4.1 Denominaciones históricas de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a la actual Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México	125
4.4.2 Atribuciones, fines y principios de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal hacia 2011	126
4.4.3 Transición de Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México. Fines, principios y atribuciones.....	128
4.5 La masculinidad en el ámbito policial.....	130
CAPÍTULO V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	136
5.1 El enfoque Cualitativo.....	136
5.2 El método fenomenológico.....	139
5.3 Técnicas e instrumentos de la investigación.....	141
5.3.1 Muestreo por cadena de referencia o bola de nieve.....	141
5.3.2 Muestreo por casos extremos o inusuales.....	142
5.3.3 Delimitación cualitativa de la muestra	143
5.3.4 Criterios de inclusión y de exclusión de la muestra	144

5.3.5 Criterios de saturación de la muestra.....	144
5.4 La entrevista	147
5.4.1 La entrevista semiestructurada.....	148
5.5 El cuestionario	148
5.5.1 El cuestionario de preguntas abiertas	149
5.6 Categorías apriorísticas y diseño de las técnicas, entrevista y cuestionario	149
5.7 Implementación de la metodología	156
5.7.1 Vinculación e inclusión de los expolicías. Primer acercamiento y prueba piloto	156
5.7.2 Aplicación y reestructuración de la entrevista semiestructurada.....	158
5.7.3 Cuestionarios abiertos a cinco expolicías que laboraron en la PGJ-DF.	159
5.7.4 Cuestionarios complementarios para la categoría discriminación negativa.....	160
5.8 Codificación de categorías y subcategorías	161
5.9 Procedimiento de análisis.....	164
CAPÍTULO VI. RESULTADOS	181
6.1 Condiciones de vulnerabilidad vividas por los expolicías	182
6.1.1 Condiciones de vida precarias previamente a laborar en PGJ-DF.....	183
6.1.2 Periodo de actividad laboral policial	184
6.1.3 Condiciones laborales de los policías y la salida de la PGJ-DF	185
6.1.4 Ausencia de respaldo dentro de la entidad laboral	193
6.1.5 Respuesta de los vínculos sociales y familiares por la pérdida del empleo.....	195
6.2 Concepción social sobre el policía y manifestaciones de discriminación negativa	205
6.2.1 La discriminación negativa alimentada por la descalificación	207
6.2.2 Manifestaciones de discriminación negativa vividas por los expolicías	208
6.3 La incertidumbre laboral actual, al laborar en el sistema penitenciario.....	214
Conclusiones	218
Recomendaciones.....	223

Referencias.....	225
ANEXOS.....	239
Anexo 1: Guía de entrevista.....	239
Anexo 2: Los cuestionarios abiertos a expolicías.....	243
Anexo 2.1 Cuestionario abierto dirigido a expolicías. Vulnerabilidad social, desempleo y discriminación negativa.....	243
Anexo 3. Cuestionario abierto a ciudadanos. Complementario para ilustrar rasgos de discriminación negativa a los policías.....	245

Índice de tablas

Tabla 1. Categorías apriorísticas. Categoría Vulnerabilidad.....	151
Tabla 2. Tabla de categorías apriorísticas. Categoría Discriminación negativa y Categoría Nueva vulnerabilidad.....	154
Tabla 3. Codificación de categorías y subcategorías.....	163
Tabla 4. Explicía 1. Categoría Vulnerabilidad.....	165
Tabla 5. Explicía 1. Categoría: Discriminación negativa.....	168
Tabla 6. Explicía 1. Categoría: Nueva vulnerabilidad.....	169
Tabla 7. Explicía 2. Categoría: Vulnerabilidad.....	169
Tabla 8. Explicía 2. Categoría: Discriminación negativa.....	170
Tabla 9. Explicía 2. Categoría: Nueva vulnerabilidad.....	171
Tabla 10. Explicía 3. Categoría: Vulnerabilidad.....	171
Tabla 11. Explicía 3. Categoría: Discriminación negativa.....	173
Tabla 12. Explicía 3. Categoría: Nueva vulnerabilidad.....	173
Tabla 13. Explicía 4. Categoría: Vulnerabilidad.....	173
Tabla 14. Explicía 4. Categoría: Discriminación negativa.....	175
Tabla 15. Explicía 4. Categoría: Nueva vulnerabilidad.....	176
Tabla 16. Explicía 5. Categoría: Vulnerabilidad.....	176
Tabla 17. Explicía 5. Categoría: Discriminación negativa.....	178
Tabla 18. Explicía 5. Categoría: Nueva vulnerabilidad.....	178
Tabla 19. Explicía 6. Categoría: Vulnerabilidad.....	179
Tabla 20. Explicía 6. Categoría: Discriminación negativa.....	180
Tabla 21. Explicía 6. Categoría: Nueva vulnerabilidad.....	180

INTRODUCCIÓN

La gradual expansión del capitalismo en su fase neoliberal ha desdibujado la participación de los gobiernos al garantizar las condiciones que aseguren a su población la satisfacción plena de su inscripción en los soportes de la vida social. Plantea Castel (1997:406) que problemas sociales importantes como la precarización del empleo y el desempleo se han inscrito en la dinámica actual de la modernización, no se trata de burbujas que se formaron en las relaciones laborales únicamente y que podrían reabsorberse.

Las condiciones de precariedad laboral caracterizadas por la ausencia de seguridad y de condiciones de ejercicio laboral que se interesen por el bienestar del empleado (jornadas de trabajo extenuantes, disponibilidad de tiempo completa, goce limitado de servicios médicos o la falta de ellos, contratos cortoplacistas o su inexistencia, etc.). Advierte Castel (1997:406) la flexibilidad, exige al trabajador su inmediata disponibilidad para responder a las fluctuaciones de la demanda. Tales condiciones acontecidas por el modelo preponderante, la vulnerabilidad permanente, la flexibilidad, señala Castel (2007) se impusieron como parte de la sacudida a la condición salarial en las sociedades del capitalismo industrial en los años 1970 y 1980 del siglo XX.

El tránsito de los ciudadanos por condiciones de precariedad o de vulnerabilidad, así como de incertidumbre a futuro o la nueva vulnerabilidad se muestran como comunes en la vida laboral reciente. Las condiciones de precariedad pueden presentarse a lo largo de diferentes fases de las vidas de las personas, quienes las enfrentan de acuerdo con sus habilidades, formación ocupacional o profesional, posibilidades materiales y económicas; a las que se suma otro elemento importante de inscripción a la vida social compuesto por las redes sociales que pueden fungir como red de apoyo durante complicaciones.

La presente investigación versa sobre problemas sociales que, si bien han estado presentes generalmente en la vida social, se centra en un grupo social que poco ha sido estudiado con un relieve social, los expolicías. Se pretende brindar lo que se considera una necesaria visión que promueva un abordaje más amplio y desde una perspectiva de la profesión del trabajo social. Por ello se estudia cómo se han presentado las condiciones de precariedad laboral de seis expolicías que laboraron en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; a la que ingresaron con unas expectativas laborales a largo plazo. Se muestra interesante que este empleo ha sido concebido como uno de los brazos del gobierno, este es otro aspecto por el que se concibió como empleo seguro, además ofrece la posibilidad de llevar a cabo la carrera laboral con posibilidad de subir de puesto gradualmente. Sin embargo, las condiciones prácticas no ocurrieron precisamente de la manera en que se esperaba y un empleo en una entidad del gobierno tampoco se inscribió en la seguridad laboral anhelada por los participantes.

El periodo de actividad policial de los participantes se dio con sus respectivos ingresos a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, PGJ-DF actualmente denominada Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, FGJ-CDMX entre las décadas de 1980 y 1990, egresando entre las décadas del 2000 y 2010.

Una vez desempleados, algunos expolicías accionaron medidas para intentar recuperar el empleo perdido en el que construyeron una idea a futuro, para ello colaboraron con excompañeros o exmandos en ciertas actividades para reingresar, en lo que no tuvieron éxito. A esto, siguió el desempeño de una serie de actividades de autoempleo o subempleo para aportar al ingreso familiar, del cual se vieron afectados por no cumplir con el mandato de proveedor. La culpabilización, sensación de autodisminución y deterioro de sí mismos estuvo presente hasta la obtención de un nuevo empleo de actividades semejantes a las contraídas en el ejercicio policial. Adicionalmente, se manifestaron experiencias de

discriminación negativa en el ámbito laboral, por la que se coartaron sus posibilidades de desempeño y movilidad laboral; a ello se atiende como la circunscripción laboral de los participantes.

Si bien, no se cumplió la expectativa inicial de los participantes, todos ellos intentaron permanecer en la entidad, las razones de esto se relacionan con la responsabilidad que genera contar con familia propia y por mantener una percepción del hombre proveedor capaz de mantener una familia, razones alimentadas por conocidos, amigos o familiares, además se incluye la aceptación de unas condiciones permeada por los mandatos de masculinidad, el adoctrinamiento y final aceptación de una dinámica laboral que no podría concebirse como sana, pero cuya organización estructural ha logrado mantenerse y reproducirse por sus elementos pese a provocar afectaciones en algunas de sus condiciones de vida.

La noción de vulnerabilidad es esencial para este estudio y se aborda desde el planteamiento de Castel (1991:41), sociólogo y filósofo que la caracteriza como la conjunción de la precarización del trabajo y de la fragilización de los soportes relacionales.

Como se refiere, se cuenta con empleo y redes sociales, sin embargo, en la vulnerabilidad estos no son óptimos.

Se acude a Castel (1984), quien señala que, en el ámbito laboral, la vulnerabilidad está marcada por el riesgo de pérdida de ingresos laborales, del reconocimiento social por la rotación y la volatilidad en el empleo, entre otras, asimismo existen muestras de debilidad de sus lazos sociales. Estos rasgos son esenciales para comprender las condiciones a lo largo de las vidas laborales de los expolicías estudiados.

Si bien, se dio la salida del empleo formal, no existió una desocupación completa, tampoco hubo carencia de ingresos, dado que todos desempeñaron alguna actividad económica en

consonancia con su empleo anterior. No se llega a caracterizar tal salida laboral en la desafiliación, pues todos contaron con algún tipo de respaldo de sus relaciones familiares y sociales. La desafiliación es descrita por Castel (2000: 520), como el proceso de rompimiento del vínculo social en el que intervienen dos elementos: la no integración en el trabajo y la no integración en sus redes familiares y sociales.

Existen ciertas coincidencias en los trayectos de los participantes de este estudio, desplegadas desde: haber laborado en la misma Procuraduría y posteriormente haber sido contratados en el sistema carcelario por la Subsecretaría del Sistema Penitenciario donde laboran actualmente todos ellos, lo cual no determina un homogéneo e idéntico recorrido de las experiencias particulares, aunque ciertamente, se comparten algunos rasgos entre sus vivencias.

El empleo como policías entre los individuos se presenta como parteaguas, como se ha dicho ha orientado su camino laboral, es decir se erige como un parteaguas en la vida de los expolicías, ya que sus vidas quedaron marcadas por haberse formado y trabajado durante varios años e incluso décadas en el mismo. En este sentido se expresaron manifestaciones propias de la jerga policial y en una autodistinción del ciudadano común, evidenciando que, aunque han pasado ocho años y hasta dos décadas desde la salida de la Procuraduría al momento de la realización de la presente investigación, queda incorporada la formación policial en sus personas.

Es importante el papel del trabajo en las vidas de los implicados, ya que como señala Castel (1997:355) el “trabajo permanece como referencia dominante no sólo económicamente, sino también psicológica, cultural y simbólicamente”, a ello se suma que en las corporaciones policiales está erigida en la demostración de virilidad, fuerza y capacidad, es decir, de los mandatos de la masculinidad dominante.

Como parte de las condiciones precarias que han vivido los expolicías, se agrega aquella imagen o concepción que de acuerdo con Suárez de Garay (2001), les asocia con una especie de escoria social. La cual se muestra interesante, ya que todos ellos nos refirieron haber vivido actos discriminatorios, incluso al momento de la realización de la presente, aunque ya no se desempeñen o vistan el uniforme de policía.

Por otra parte, resultó relevante haber identificado que no es un tema tratado ampliamente en investigaciones sociales: el estudio con perspectiva social o psicológica respecto a la discriminación a los policías; ciertamente no se encontraron estudios de perspectiva social respecto a los expolicías. En este sentido, predominan los estudios por los que se les suele estudiar enfatizando el uso de la violencia, la corrupción, la represión o el abuso de la autoridad, entre otros similares. Al respecto, se concibe que el ámbito policial es un campo de conocimiento importante y fértil para el desarrollo de investigaciones con perspectiva social de disciplinas como el trabajo social.

Sin bien, no se pretende refutar la existencia y práctica de actividades de corrupción al interior de las corporaciones policiales o durante el ejercicio laboral, prácticas que de hecho no son exclusivas de tales entidades, se considera de gran relevancia desarrollar estudios que se interesen por personas que han sido relegados del lente investigador; dado que en el desarrollo de la aplicación de las técnicas se percibió en los expolicías diversos síntomas de problemas no expresados abiertamente, donde la formación y ejercicio laboral contribuyó en la exaltación de un sentido de masculinidad dominante, por lo cual, la prevalencia de trabajadores masculinos les inculca afrontar las dificultades y no mostrar rasgos de vulnerabilidad, aunque las vivan o las sigan viviendo, de modo que terminan por aceptarlas y asimilarlas. En cuanto a ello tienden a mantenerse herméticos respecto a sus sentimientos, preocupaciones o vivencias; tales actitudes exigen del investigador o

investigadora un tratamiento que, en efecto, recopile información de manera cuidada buscando no cerrar la puerta a la oportunidad que ofrezcan al compartir sus vivencias.

Los expolicías conforman un grupo social que no niega la percepción social generalizada negativa que se ha erigido sobre ellos y de alguna manera, la repetición de actos ofensivos o discriminatorios al respecto han promovido que asuman tal percepción, lo que explicaría por qué, aunque sean afectados por hechos diversos de discriminación terminen por aceptarlos, como si los merecieran.

Concordamos con Rebuffo (2007:15) quien manifiesta “la importancia de comenzar a entender al policía como un reflejo de la sociedad”. Ya que como todo ser social, no se mantiene fuera de ella, sino que en ella se forma y adquiere las bases de la socialización, comenzando por su familia. No debe dejar de considerarse que los problemas sociales se manifiestan dentro de las instituciones policiales. Los policías, pese a su formación de desvinculación con el ciudadano, son ciudadanos que portan un uniforme y tienen un desempeño laboral particular, sin embargo, en esencia a todos nos interesa lo mismo: seguridad, salud, respeto, etc. Pero, añade Rebuffo, el policía no recibe casi nada de esto.

En el primer capítulo se esboza la definición del problema sobre el que versa la presente investigación, el cual se compone del planteamiento del problema, apartado en el que se despliega una mirada general al marco de las implicaciones que tiene el modelo económico predominante en las relaciones laborales y sociales, en su influencia en la precarización del empleo, así como de la satisfacción de necesidades básicas elementales como vivienda, alimentación, salud o educación.

En la justificación se exponen las principales razones por las que se decide realizar el abordaje de los problemas ya planteados, así como la relevancia que puede tener el presente estudio para la academia, para nuestra profesión, así como para la propia investigadora al estudiar a la población determinada, ya que se le encuentra como un sector

relegado del interés de los estudios sociales, así como muy poco se ha tomado en cuenta en el desarrollo de investigaciones sociales de enfoque cualitativo. Posteriormente se encuentra la pregunta de investigación y los objetivos que permitirán avanzar en el abordaje de la problemática.

El objetivo general es el siguiente: Analizar cómo se han manifestado las condiciones de vulnerabilidad y las vivencias de discriminación en expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, con el fin de aportar elementos de reflexión pertinentes en el posterior diseño de intervenciones con perspectiva social.

Los objetivos específicos son:

Identificar las condiciones de vulnerabilidad que específicamente provocaron la desvinculación laboral de los policías con la PGJ-DF; conocer cómo se vivenció la ruptura laboral y las repercusiones del periodo de desempleo en las redes sociales próximas; determinar la influencia de las experiencias de discriminación laboral por las que hayan atravesado los expolicías para promover su circunscripción en un ámbito laboral relacionado con su ejercicio policial; promover la reflexión a partir de los hallazgos obtenidos para el diseño de intervenciones sociales pertinentes dirigidas a evitar la discriminación y la reducción de oportunidades laborales de los expolicías.

En el siguiente capítulo, se ubica el Estado del arte, con antecedentes de investigación desde las implicaciones específicas impulsadas por el modelo neoliberal en la inserción de la tecnología en fábricas de diversas ramas en América Latina y México hacia las décadas de 1970 a 1990, con lo que se dejó sin empleo a personas de diversas ramas, como la telefónica y la siderúrgica. En tal apartado se abordan los problemas derivados del desempleo, de las políticas, reestructuraciones a las condiciones laborales impuestas por el modelo económico predominante y las implicaciones en las vidas de los trabajadores. A

través de las investigaciones retomadas se encontró información relevante de experiencias reales sobre la pérdida del empleo, el transcurso por el desempleo, la búsqueda de la reincorporación a un empleo formal o como trastocó y provocó una decepción importante en los extrabajadores la salida de un empleo en el que visualizaron la totalidad de sus vidas laborales, también se abordan las implicaciones a los grupos sociales más próximos, como las familias propias y las relaciones con las personas más cercanas.

En el estudio denominado *Empleo, desempleo e identidades de los trabajadores despedidos del sistema siderúrgico mexicano*, de Martínez (2016:385) en el cual se hace referencia a la entrada de la política económica neoliberal en México, las medidas impulsadas como la privatización que afectó a las empresas públicas, promoviendo el desempleo, el subempleo, empleos vulnerables y precarios.

Las salidas laborales trascendieron en las vidas de los afectados, ya que vivieron degradación social y desarticulación familiar.

De acuerdo con las experiencias estudiadas, se puede mencionar que haber perdido un empleo en que se construyeron expectativas laborales a largo plazo, concebido como “empleo seguro” es un evento especialmente grave y significativo para los afectados. Tal salida va más allá de la sola falta del ingreso, pues repercute e incluso puede afectar la relaciones sociales y estructura familiar.

Señalan Salvia y Chávez (2002) al estudiar a un grupo de desempleados de una empresa siderúrgica, el desempleo provocó la “desestructuración”, un trastocamiento importante en las condiciones de vida, tanto individuales como colectivas.

Las aptitudes y cualificaciones se desarrollaron por un periodo de varios años o décadas dentro de la fábrica o empresa, por lo que la reestructuración del trayecto laboral en que se demanden las mismas y se ofrezcan salarios dignos en una época de transiciones

tecnológicas y sustitución de mano de obra se dificulta, ello aumentó la decepción que les trajo el despido. Se desempeñaron diversas actividades para obtener ingresos, algunos se hicieron trabajadores por cuenta propia (cuentapropistas) a través de un negocio, sin embargo, la mayoría de estos no lograron prosperar y quebraron. Se destaca que existieron diversos rasgos de precariedad laboral o vulnerabilidad incluso al contar con empleo.

El abordaje y tratamiento dado a los estudios revisados muestran que la falta de empleo, en efecto puede provocar afectaciones en la autopercepción de los extrabajadores, sensación de quebranto del sí mismo por no contar con trabajo. Posteriormente, las complicaciones para insertarse en un empleo con similares actividades e ingresos a los que tenían mermaron su capacidad económica adquisitiva, así los proveedores dejaron de representarse frente a los otros como tal; lo cual afectó principalmente a los hombres y a las madres solteras; de manera similar, la falta de empleo y salario suficiente se extendió y afectó las relaciones con los grupos cercanos y otros ámbitos esenciales de las vidas de las personas.

En un estudio sobre el *burnout* en bomberos y policías se expone el desempeño de actividades laborales al enfrentar incidentes que les exponen a diversos riesgos directos que pueden afectarles en su integridad física y mental, las condiciones laborales pueden promover padecimientos mentales que deben ser diagnosticados a tiempo y atendidos.

Se incluye un estudio desarrollado en Argentina en un sentido sobre lo que puede denominarse circunscripción de los expolicías en un ámbito laboral, es decir tras salir de la entidad policial se complica su contratación en empleos con actividades diferentes al anterior, por lo que suelen desempeñar actividades encaminadas en el ámbito de la seguridad. En este sentido, se emplean en empresas de seguridad privada, donde expolicías fungen como formadores o mandos debido a sus aptitudes y experiencia; por otra parte, se presentan expresiones reales de rechazo por las que algunos dueños de

empresas evitan contratarlos. Adicionalmente, sobresale el predominio de varones en seguridad privada con un 90% un rasgo más de concordancia con el ámbito policial.

Para conocer el clima laboral de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal se incluye la investigación realizada por Elena Azaola y Ruíz en 2011 que fueron más allá de lo documental e informes escritos para estudiar directamente con los policías en sus ámbitos de trabajo, sobre las manifestaciones de prácticas como la corrupción o la extorsión, refiriendo que tales prácticas no son exclusivas de ciertas personas o entidades consideradas *malas*, asimismo se estudiaron las implicaciones de tales prácticas en la subjetividad de los elementos de policía que participaron en los grupos de discusión.

En el capítulo tercero se desarrolla el marco teórico en el cual se esbozan las implicaciones del modelo neoliberal en el ámbito mexicano, especialmente respecto a empleo y a la reestructuración de las condiciones laborales en nuestro país con sus implicaciones que se extienden a la familia y su dinámica cotidiana; entre lo más destacable respecto a ello están las condiciones englobadas en la precariedad laboral o vulnerabilidad con la flexibilidad, contratos a corto plazo o su inexistencia, no cubrimiento pleno de servicios médicos, entre otras; el subempleo o la realización de actividades con las que se obtengan ingresos complementarios de manera adicional al trabajo, en el sentido en que el ingreso de tal empleo no alcanza a cubrir los gastos cotidianos. Adicional a esto, se aborda la individuación creciente promovida por el modelo económico, dentro del cual se educa y se socializa en torno a la competencia, lo que provoca la falta de interés por el bien común.

En este apartado se ahonda sobre las categorías centrales de este estudio: vulnerabilidad, discriminación negativa, así como la nueva vulnerabilidad, la cual se caracteriza, de acuerdo con Castel (2015) por la incertidumbre laboral y económica permanente.

Y al final de este apartado, se traza qué es la discriminación y la discriminación laboral por la que se no se brinda el acceso de manera abierta e igualitaria a ciertos a puestos y promociones laborales, se limitan salarios y percepciones a unos trabajadores frente a otros. En este sentido se incluye la discriminación negativa, de acuerdo con Castel (2007).

En el capítulo cuarto se exponen las condiciones laborales de las corporaciones policiales en México hacia 2010, entre las que se incluye de qué prestaciones gozan. Se reseña parte de la Primera Encuesta Nacional de Estándares Y Capacitación Profesional Policial (ENECAP), elaborada por el INEGI en 2017 contemplando a policías de diferentes Procuradurías o Secretarías a lo largo del país, se tratan sus condiciones laborales, prestaciones, características, perfil de ingreso, nivel de estudios, las afectaciones, enfermedades e incidentes que viven por las actividades que desempeñan, así como las conductas antisociales que viven cotidianamente entre las que destaca la discriminación a través de ofensas o amenazas verbales o físicas. Se profundiza en lo anterior con información respecto a las condiciones laborales, perfiles, ingresos económicos, clima laboral, entre otros sobre las policías en nuestro país.

Por último, se exponen las denominaciones históricas de la entidad donde laboraron los participantes, así como las atribuciones, fines y principios que se llevaban a cabo bajo la denominación de Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, PGJ-DF y su reestructuración o ajuste con la actual denominación a Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, FGJ-CDMX a inicios del año 2020.

En el capítulo quinto se desarrolla la metodología que siguió la investigación, sus adecuaciones derivadas de las restricciones sanitarias por el SARS-CoV-2. El camino metodológico de enfoque cualitativo comenzó con la técnica de la cadena de referencia, ya que se contactó a un expolicía que laboró en la Procuraduría antes mencionada, a partir de él, se contactaron a los cinco expolicías restantes, a través de un muestreo por casos

extremos o inusuales. Debido a la escasa presencia de individuos con las características acotadas, sumadas a que todos ellos laboran actualmente en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario; en diferentes puestos, algunos como custodios, otros como técnicos penitenciarios o instructores; resalta que es un empleo relacionado con la formación del desempeño policial, en un ejercicio profesional relacionado a la seguridad.

Como primera intención se tenía contemplado aplicar entrevistas semiestructuradas a la totalidad de los participantes. Sin embargo, sólo se concretó una, en consonancia con las restricciones de interacción física por la pandemia. La entrevista fue rediseñada en cuestionarios de preguntas abiertas. Se notó desde la primera entrevista una cierta discreción al compartir sus vivencias, misma que presentaron todos los participantes, la cual se percibió en unas intenciones de no dar muestras de haber vivido dificultades o circunstancias de riesgo, es decir no mostrarse vulnerables dando respuestas cortas mostrando que se ha afrontado diversas dificultades o situaciones con éxito. Aunque en efecto, se vivieron experiencias muy graves o delicadas que todos han afrontado de manera individual. La mitad de ellos se contactó nuevamente para abundar en algunas respuestas y se recurrió al primer participante para una mayor contextualización de estas.

Por otra parte, se aplicaron cuestionarios abiertos de manera complementaria a once ciudadanos para conocer sus opiniones respecto a los policías. Se promovió un clima de confianza al expresar sus apreciaciones reales. Sin embargo, el objetivo fue el de analizar rasgos de discriminación aceptada individual y socialmente hacia los policías, a través de sus opiniones generales respecto a los policías.

CAPÍTULO I. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Los ámbitos por los que se organiza la vida social no permanecen estáticos, ya que continuamente están transformándose en mayor o menor medida, influenciados por las políticas, las estrategias o las medidas estructurales que se implementan, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

En nuestro país se han modificado gradualmente, con el paso de los años y de las estrategias económicas las condiciones y los ámbitos más elementales de la vida; como son el tipo de satisfacción y ejercicio de derechos, el ámbito económico, el ámbito laboral y el tipo de contratos, la calidad en el acceso a la salud y los seguros médicos, la educación, entre otras; los cuales a su vez tienen ciertas repercusiones en las vidas de las personas como en sus relaciones sociales y familiares próximas.

En relación con lo anterior, el ámbito laboral se ha reconfigurado a través del tiempo, siendo influenciado por los modelos económicos puestos en marcha a nivel nacional, pero éstos han estado enmarcados por el modelo internacional implementado más recientemente: el neoliberal, siendo éste el marco dentro del que se desenvuelven las relaciones sociales, laborales y organizacionales de la vida en general.

El trabajo se ha establecido como uno de los aspectos esenciales de la vida social y se relaciona tanto directa como indirectamente con otras esferas de la vida. Contar con un trabajo asalariado es fundamental para la mayoría de los ciudadanos en edad laboral, asimismo las características y condiciones laborales tienen implicaciones que van más allá de la sola percepción del ingreso económico con el que cubrir gastos y satisfacerse los

medios de subsistencia inmediatos, pues trasciende y se conforma como dador de sentido de la vida propia, influye en cómo se autopercibe el trabajador, repercute en la percepción de los miembros de su familia y de las redes sociales próximas hacia el empleado o empleada, entre otras aplicaciones que se desarrollan en lo subsiguiente.

De acuerdo con lo referido, el trabajo se ha conformado como uno de los soportes que permite hacer frente a diversos acontecimientos importantes de la vida. Robert Castel (1997; 2015), autor esencial para esta investigación plantea la centralidad del trabajo, cuya inscripción representa un soporte de inscripción a la estructura social.

El planteamiento anterior respecto al trabajo de Castel aunado al propuesto por Beccaria y López (1996), quienes le conciben en su amplio sentido, como una relación social, a partir de la cual, los individuos y los grupos construyen el sentido social, configuran al sí mismo, organizan su cotidianeidad y son provistos de un universo de relaciones sociales, valoraciones personales, así como de un cierto estatus social, esta concepción es acorde a la comprensión y abordaje brindado al trabajo en esta investigación. La alusión que se hace al trabajo como uno de los pilares esenciales de las vidas de las personas es multidimensional, pues sus implicaciones van más allá del sueldo, la ocupación laboral brinda sentido a las propias vidas, así como puede fortalecer la autoapreciación. La percepción del trabajo en el individuo masculino que es padre de familia está relacionada con la del proveedor y cabeza de familia, para quien tener empleo se comprende en el sentido de obtener un salario que le permita y le muestre como capaz de proveer y hacerse cargo de sus dependientes económicos, de su familia; por ello se espera que su empleo le brinde cierta seguridad económica. De acuerdo con lo anterior el trabajo tiene implicaciones en la vida del trabajador, en el sustento y dinámica familiar, todo ello atravesado por la valoración que se hace del trabajador desde sí mismo, como las valoraciones de sus familiares, su esposa y otros miembros de sus relaciones sociales próximas.

Si bien, el empleo se ha erigido como uno de los pilares fundamentales de la vida, contar con un empleo y los beneficios que éste otorga no significa en todos los casos certidumbre y protección plena del trabajador y sus allegados; sino que puede aportar elementos de vulnerabilidad y riesgo.

Abordado más allá del solo salario, el tipo de trabajo y las condiciones laborales desempeñadas pueden influir en la dinámica al interior de la familia y de los grupos sociales próximos. Por una parte puede concebirse que un empleo en donde se brinde un salario que abarque holgadamente los gastos y las necesidades básicas plenamente, donde las condiciones laborales y el horario le permita convivir con los integrantes de sus grupos próximo puede contribuir a relaciones fructuosas con los grupos a los que pertenezca; pero también puede influir de manera desfavorable en los mismos, si es que su empleo le absorbe, su salario no fuera suficiente o se enfrentara a escenarios que pongan en riesgo su vida o su integridad física o moral, incluso la de las personas más cercanas, donde la dinámica y relaciones familiares y sociales se verían afectadas.

En cuanto a las condiciones laborales, el desempeño laboral de los policías a pie se caracteriza por jornadas extenuantes en que el horario suele estar indefinido, por el enfrentamiento cotidiano de circunstancias que representan un riesgo constante, así como el contacto directo con delincuentes o pandillas, todo lo cual puede tener repercusiones en su propia salud física o mental, así como repercutir en una deficiente convivencia conyugal y familiar por su escasa presencia en el hogar.

Si bien, la posibilidad real de llevar a cabo una carrera policial a largo plazo con goce de prestaciones es lo que motiva a los policías a mantenerse en tal empleo, la existencia de tales condiciones laborales, así como el clima laboral organizacional en las corporaciones

les tienen, de acuerdo con una frase de la jerga¹ policial mencionada por un entrevistado: “con un pie en la tumba, en la cárcel o en el hospital”. Frase que denota la aceptación del riesgo que implica ser policía, dotada de una esencia que busca demostrar fuerza y valentía, ya que se acepta incluso la posibilidad real de pérdida de la propia vida en el ejercicio laboral.

La presente investigación se centra en expolicías que pertenecieron a la PGJ-DF, actual FGJ-CDMX. Se empleó el enfoque cualitativo, dado que se considera esencial realizar un acercamiento directo con quienes han vivido los problemas y categorías de interés.

De acuerdo con una anotación anterior, se señala como uno de los principales motivos de los participantes para ingresar a la PGJ-DF fue la expectativa construida a largo plazo de permanecer en el mismo trabajo hasta llegar a la jubilación, una aspiración de vida que anheló la seguridad laboral, con su respectivo salario y el goce de prestaciones laborales a lo largo de toda la vida laboral, beneficios que extenderían a sus dependientes económicos. Los aspectos anteriores muestran viabilidad frente al panorama laboral predominante del neoliberalismo.

Como refiere la ENECAP 2017² para ese año, el 99.2% de los elementos de policía tomados en cuenta a nivel nacional contó con la prestación de aguinaldo, seguida de vacaciones y seguro de vida con 97.7 y 81.9%, respectivamente. Otras prestaciones son atención médica en el IMSS o ISSSTE con 80% de beneficiarios y licencia de maternidad con 56%, dado que el goce de tales prestaciones se brinda a buena parte, incluso casi a la totalidad de los elementos en funciones, estos datos permiten visualizar a las prestaciones como eje por el que la inserción y los intentos por conservar tal empleo de algunos participantes, pues

1 Miguel Casas (1997:4) refiere que jerga se reduce a una estratificación desde el punto de vista profesional, abarcando a los sociolectos y grupos gremiales que situacionalmente poseen un lenguaje distinto, léxico específico o terminologías especiales o técnicas.

² Primera Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial (ENECAP). INEGI

tendrían acceso a estas por todo el periodo de actividad laboral hasta la jubilación y la posterior pensión.

Frente a un panorama laboral en el que prima la incertidumbre, los contratos a corto plazo o su ausencia, escasas posibilidades de movilidad laboral, principalmente al tener una formación académica menor a la superior como es el caso de todos los expolicías contemplados, sumadas a la presión por aportar el sustento en sus familias: ser policía se mostró como la mejor opción inicial de empleo para los participantes que se tomaron en cuenta para esta investigación.

Sin embargo, la salida de un empleo en el que se construyeron expectativas de vida se manifestó en un parteaguas en sus vidas, haber sido policías conformó en los individuos una significación profesional que permeó la significación de sí mismos, prevalecen maneras de hablar y conducirse que muestran rasgos de la formación policial en frases propias de la jerga policiaca, el autodistanciamiento del ciudadano común y cuidado al compartir información en las técnicas aplicadas, lo cual demuestra la importante trascendencia que ha tenido la formación policial en sus personas. La formación policial está atravesada por los mandatos de la masculinidad dominante, en este sentido la aceptación de las dificultades importantes y condiciones de riesgo a la vez que se pretende demostrar que no les afectan. De manera paralela es importante notar las implicaciones que tienen tales mandatos en mantener la organización jerárquica en las entidades policiales y, de manera general en el mundo laboral masculino, ya que persiste la demostración de fortaleza de los participantes ante la nueva vulnerabilidad en la que se encuentran al momento de realización de la presente.

En el tercer capítulo se retoma el planteamiento de Castel (1997) con la descripción de la desafiliación, dentro de la que la ruptura laboral y social tienen lugar. En este sentido es importante señalar que, si bien inicialmente se tenía comprendido como proceso de

desafiliación a la salida de un empleo con importante significación por sus exempleados, no existió una manifestación de esta ya que intervinieron algunos elementos de las redes sociales próximas y aunque existió el desempleo no se presentó una completa desocupación o ausencia total de ingresos económicos. Adicionalmente, se toma en cuenta para el análisis, la discriminación negativa en los ámbitos laboral y social que han vivido los expolicías.

La discriminación laboral o negación del empleo por parte de los empleadores provoca un alargamiento del desempleo y de la obtención de un ingreso asiduo teniendo implicaciones en una insatisfacción de otros derechos básicos como la alimentación, vivienda o educación para el propio desempleado como para sus dependientes económicos, entre los que predominan los dependientes económicos.

La discriminación dirigida a los policías no es extraordinaria, es de notar que la ENECAP (2017)³, nombra a la discriminación como la conducta antisocial que más han vivido los policías tanto por ciudadanos comunes, como por sus propios superiores, a nivel nacional. Durante 2017, se estima una tasa de 644 delitos o conductas antisociales contra policías por cada 100 elementos. La conducta más reportada por los policías fue precisamente la discriminación con una tasa de 336 por 100 cien elementos. Ésta la han vivido como actos de maltrato, agresiones y amenazas verbales o por escrito por el hecho de ser policías, también resalta en esta encuesta que se ejercen actos discriminatorios dentro de las corporaciones policiales; ya que, son organizaciones jerárquicas donde los superiores menosprecian a través de diversos actos discriminatorios a los policías de menor rango. Uno de los entrevistados refirió la coerción sentida por él especialmente en circunstancias delicadas, donde él tenía que ceder y obedecer las indicaciones del o los superiores,

³ Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial (ENECAP) 2017 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

aunque éstas fueran contrarias a su forma de pensar; ya que temía represalias tanto de los superiores (multas, castigos, imponerle más actividades, etc.), así como en algunos casos de los presuntos delincuentes o sus familiares, confirmando lo que se ha expresado anteriormente: los policías de menor rango o sin algún contacto importante son quienes se ven más afectados.

Las expresiones de diversas prácticas discriminatorias, al vivirse de manera constante, pueden afectar de manera negativa a quien las vive, desde lo personal al atribuírsele una serie de características que denigran la totalidad de su persona, sin conocerle ya existe una concepción que socialmente le define, de modo que se carga con una imagen negativa, incluso aunque ya no pertenezca al grupo social enmarcado; la discriminación social y laboral trascienden a la persona y tienen implicaciones en los otros ámbitos esenciales de sus vidas.

Se ha visto en estudios e investigaciones como las referidas en el apartado del Estado del arte, en torno a reajustes laborales conllevando a los trabajadores al desempleo por la privatización, quiebra o reajuste de personal de sus empresas, fábricas u otros ámbitos, relacionados con la exigencia de flexibilidad laboral que ha impuesto el modelo neoliberal a las empresas o fábricas la asignación de tareas adicionales a las que fueron contratados, provocando saturación y agotamiento en los empleados, otra medida ha sido la reducción en los tiempos de trabajo o contratación por horas para aminorar los salarios, despidos inducidos (por medidas como las anteriores), etc., éstas son algunas de las que provocaron la salida de los empleados, quienes una vez que se encontraron sin trabajo y ante las dificultades fueron apoyados por algunos miembros de su familia de origen. En este sentido, plantea la CEPAL (2007: 23) la familia es la primera institución a la que se recurre en busca de refugio y apoyo ante diversas situaciones externas cambiantes que provocan inseguridad, pero en este estudio no se alude a la familia como ente de apoyo y de soporte

incondicional, en torno a ello Salles y Tuirán (1997:50) desarrollan una serie de mitos que se han construido en torno a la familia, entre los que está su concepción romantizada de incondicionalidad, de la familia estable como núcleo impermeable o unánime y protectora ante las dificultades de alguno de sus miembros.

Se considera esencial para esta investigación un abordaje que tome en cuenta las manifestaciones reales de los problemas con sus claros y oscuros y buscando no abonar en concepciones ancladas o predominantes en la sociedad en general que terminan por reproducir prácticas como la discriminación negativa.

1.2 Justificación

En esta investigación se busca analizar problemas sociales por los que han atravesado unas personas con características específicas: expolicías quienes debido a ciertas condiciones perdieron su empleo antes de haberse jubilado de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, PGJ-DF, actualmente denominada Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, FGJ-CDMX. Primeramente se atendió a localizar las condiciones o hechos específicos que provocaron la pérdida del empleo, encontrando turnos laborales agotadores los cuales a su vez promovieron en un par de casos, fragilidad en las relaciones familiares por la escasa convivencia; asimismo resaltó la coincidencia total respecto a la sensación de abandono y ausencia de orientación para evitar la salida del empleo por parte de algún organismo colectivo perteneciente a la Procuraduría para la que trabajaron, tales condiciones son tomadas como precarias al mostrar debilidad en las condiciones laborales y en las relaciones familiares o sociales. Si bien se contaba con un empleo, contrato, prestaciones y posibilidad de culminar el trayecto laboral en su entidad, las condiciones laborales no aseguraron una inscripción y satisfacción de necesidades y derechos de manera plena. En este sentido la salida de la PGJ-DF acentuó y visibilizó unos problemas que ya existían en las relaciones familiares o sociales de los desempleados.

Por otra parte, se contempla un componente interesante que forma parte de la vida cotidiana, así como de la formación y actividad laboral de los expolicías estudiados, al ser todos ellos varones han estado expuestos de manera permanente a los mandatos de masculinidad. Olavarría (2000:13) refiere como uno de los mandatos masculinos esenciales es que el hombre se debe al trabajo, éste es sinónimo de capacidad, responsabilidad y dignidad. El empleo brinda autonomía y sienta las bases para poder construir un hogar, del cual se espera sean “el jefe”; sin embargo, representa una constante presión por tener que cumplir a cabalidad a pesar de circunstancias o dificultades externas. De modo que la

pérdida del empleo se percibe como el menoscabo de la autoapreciación y puede provocar crisis en diversos ámbitos de sus vidas. En efecto, la salida laboral de una profesión erigida de manera importante en la masculinidad dominante de unos individuos varones que en ese momento eran el principal proveedor de su hogar tuvo unas repercusiones que se extendieron a su vez en la manifestación de problemas con alguno o algunos de los integrantes de sus redes sociales próximas, un ejemplo fue la ruptura de una relación ya deteriorada entre un participante y su padre debido a la pérdida del empleo donde el desprecio y culpabilización se presentaron, esta relación fue reestructurada hasta que el desempleado fue contratado en el actual empleo en el Sistema penitenciario. En este caso puede referirse que al obtener un empleo se vuelve a significar al hombre como hombre, solvente, capaz de proveer.

Como se ha referido, la falta del empleo tiene diversas implicaciones, de acuerdo con Hardy y Jiménez (2001:81), la pérdida del empleo genera tensiones no solamente económicas, sino también afectivas y en su autopercepción. En este sentido, se contempla al trabajo como uno de los pilares de la vida social contemporánea. Con mayor relevancia para los varones, pues además de contar con un empleo, existe una expectativa social atravesada por los mandatos, ya que para tener la capacidad de proveer al hogar se espera que el empleo reúna características que le brinden seguridad y solvencia para mantener al hogar, con lo que se habría inscripción a la estructura social. Sin embargo, a lo largo de este estudio se advierte que el empleo significado por los participantes en tal tenor no brindó tal seguridad o plena estabilidad laboral anhelada. Las vidas de los participantes han estado marcadas por la precariedad y la vulnerabilidad en diferentes momentos de sus vidas, aunque se cuente con empleo, por lo que es común el desempeño de actividades económicas complementarias para cubrir los gastos del hogar.

Se alude a un componente característico de este grupo social que guarda una cierta relación con la masculinidad, la cual de acuerdo con Sirimarco (2009:98) es la existencia del “extremo hermetismo y resistencia” de los cuerpos policiales al compartir información, lo cual se extiende a los elementos que laboran o laboraron en tales entidades. Dado que se encontraron escasos estudios sobre el ámbito policial, se tomó este aspecto como uno de los puntos de partida para decidir estudiar a personas que laboraron en una corporación policial específica: la PGJ-DF, ya que los cuerpos policiales forman parte de la organización social que exige ser estudiado, además se toma como esencial el estudio directamente con individuos que laboraron y vivenciaron los problemas de interés. La poca existencia de investigaciones de corte social y la casi ausencia de investigaciones en que se les coloque como personas que han atravesado dificultades, eventos críticos que les enmarcan en la vulnerabilidad y posible desafiliación nos motivaron a realizar una aproximación a las vidas de los expolicías. Tras conocerlos, se expresa que la cautela al no compartir información con liviandad, tanto personal como laboral o post laboral, principalmente el reconocimiento abierto de dificultades o el transcurso por circunstancias de vulnerabilidad no son gratuitas y tampoco son una coincidencia generalizada, sino que está relacionada con la preparación inicial y consecutiva durante su ejercicio profesional policial. Ha existido una primacía de la figura masculina en las instituciones policiales, la formación y preparación inicial de los nuevos elementos que les inculca *dejar de ser ciudadanos* para convertirse en policías está fundada en demostrar autoridad, severidad y dureza de manera permanente incorporándose en sus vidas personales y permaneciendo en ellos en el largo plazo, lo cual, ciertamente tiene relación con los mandatos de la masculinidad dominante.

En los expolicías se percibió una manifestación exacerbada de los mandatos de masculinidad promoviendo la resguarda y contención de las dificultades de manera intrínseca, tales actitudes fueron parte motivante para plantear estudiarles. De modo que,

la importancia de incluir este componente está en que al ser un mandato que exige mostrar fuerza y capacidad frente a las dificultades de su desempeño laboral, promueve a su vez la supresión de la enunciación de las dificultades, de sus condiciones precarias de trabajo, del casi inexistente tiempo que les queda de descanso, de convivencia familiar, de soportar las dolencias físicas, de no hablar de las experiencias dolorosas o difíciles de tratar en su desempeño cotidiano, dado que atienden la comisión de delitos, violaciones, asesinatos y semejantes actos. La supresión y solapamiento de tales vivencias con las manifestaciones de la masculinidad que incorporan estos individuos promueve que continúen viviéndolas, no se visibilicen y no mejoren las condiciones laborales, aceptándose y normalizándose como refirió uno de los participantes “así es el sistema”.

Se considera en esta investigación que, en el estudio social particularmente del trabajo social no se puede colaborar en una percepción que trate al policía como ajeno a la sociedad, ya que se contribuiría a continuar relegándoles y desestimar sus problemas sociales reales como parte de los problemas que se suelen estudiar. En las entidades policiales existe un ámbito prolífero para la investigación social. Se considera al expolicía como persona que enfrenta necesidades, problemas cotidianos, preocupaciones, las exigencias de los mandatos de masculinidad, afectaciones físicas y en sus relaciones personales por las actividades que desempeñan cotidianamente, etc., problemas que no son completamente diferentes a los que pudiera atravesar su similar ciudadano.

Con lo anterior, se busca aportar elementos para enriquecer una perspectiva en cuanto a las posibilidades de estudiar a quienes están o estuvieron inmersos en el ámbito policial, ya que se les suele estudiar enfatizando la violencia, la corrupción y la represión Sain (2010); el poder con Torrente (1997); de acuerdo con Sozzo (2005) en el estudio del uso de la fuerza policial en América Latina en general, se encuentra Waldman (2003); Zaffaroni, (1993). En Brasil Cano, (1997, 1998, 1999); Huggins- Fatoururs, (1996); Paes Machado-

Vilar Noroña, (2003). En Venezuela Gabaldón (1992, 1996); Gabaldón- Birbeck (1995, 1996, 2002, 2003, como se citó en Sozzo, 2005:10).

Se añaden las investigaciones de la antropóloga y psicoanalista mexicana Azaola (2008), Azaola y Ruíz (2011, 2014, 2016) ya que cuenta con amplia información e investigaciones centradas en los individuos en el ámbito policial. Así como en la también antropóloga argentina Sirimarco (2004, 2009).

Como se sabe la realidad social es compleja y no hay carreras laborales lineales aseguradas. La concepción de *trabajo seguro*, dentro de los que se encontraría el policial por la posibilidad de llevar a cabo la carrera laboral no se muestra en el sentido idealizado en que se ha enunciado.

La visibilización que se pretende dar al expolicía personalizándole, con los problemas por los que han atravesado busca, a su vez dar muestras de la reducción del campo de producción de conocimiento centrado en dar cuenta del ejercicio del poder, la corrupción o el uso y abuso de la fuerza, como se mencionó líneas atrás y, además señalar la circunscripción de los mismos, quienes al salir del cuerpo policías han quedado de manera generalizada condenados a laborar en un ámbito que guarda estrecha relación con la seguridad y la formación que recibieron como policías, reduciendo sus posibilidades de movilidad ocupacional una vez que perdieron el empleo. El síntoma esencial de ello es que la totalidad proviene de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y actualmente laboran en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, donde ejercen actividades de seguridad, manejo de armas, formación en técnicas de control y sometimiento a los presos, etc.

Hasta el momento de realización del presente trabajo, no se encontró amplitud de estudios que incursionen en problemas sociales vividos por elementos o ex elementos de la policía, en que se les estudie desde una perspectiva e interés esencialmente social,

personalizándolos y abordando los problemas vividos como se ha hecho con otros grupos sociales, tampoco se encontraron estudios respecto a tales individuos en cuanto a las categorías del autor Robert Castel.

Se expresa la originalidad de esta investigación al avocarse al estudio de varones expolicías, ya que los estudios revisados sobre esta población tratan sobre policías en activo.

Dentro del acervo del trabajo social no se encontraron estudios sobre el ámbito policial o sobre los problemas abordados por el presente estudio, por lo que esta investigación pretende abonar al abordaje de unos problemas referentes al estudio de individuos que laboraron en una entidad policiaca. Especialmente, se considera que el trabajo social tiene un ámbito sumamente interesante, fértil y relevante para la investigación en este ámbito, ya que puede colaborar en la comprensión de diversos problemas desde su perspectiva social y colaborar en ampliar las perspectivas desde las que se les ha estudiado.

Para esta investigación fue esencial no sólo el abordaje de una problemática y sus repercusiones inmediatas. Se optó por estudiar a los participantes retomando diversas aristas de sus vidas sin circunscribir las vivencias en un sentido reductor en que se culpabiliza a la persona por los problemas que ha atravesado, es necesario ampliar la mirada y perspectiva de estudio para dejar de atribuir los problemas sociales a las personas en su individualidad. Al aumentar la comprensión de la problemática, se pretende visibilizar que los problemas sociales estudiados no están individualizados, es decir no son únicamente responsabilidad de una persona: él culpable de perder el empleo, de no ser capaz de encontrar otro, así como no tener la capacidad de enfrentar las eventualidades de la vida, no tener empleo para brindar el sustento familiar como antes, de sentirse disminuido por estar desempleado, en su caso sentirse culpable del aumento de tensión en las relaciones familiares o con sus redes sociales, entre otras posibles. Con lo que se restringen

los problemas y acontecimientos estrechando la visión a la vez que se culpa al individuo, empañando la comprensión y estudio de los mismos como ocurren en la realidad social. De modo similar, el estudio de algunos problemas se han delimitado para una o unas disciplinas específicas, en este caso el desempleo al ámbito económico y laboral, dejando de lado otras implicaciones que incluyen a la familia y las redes sociales cercanas, cómo afecta la pérdida del empleo en los vínculos sociales próximos del expolicía, en sí mismos, en la calidad de sus relaciones sociales, en la satisfacción de sus necesidades o gastos con el ingreso reducido, o en el abordaje desde la perspectiva del género.

El trabajo social cuenta con el potencial de promover la ampliación en el estudio de los problemas sociales, para dejar de localizar unos problemas a ciertas disciplinas específicas, creemos que la mirada que ofrece nuestra disciplina puede resultar adecuada y pertinente, incluyendo el componente extra de generar estrategias de intervención.

1.3 Supuesto hipotético

- Las condiciones laborales de precariedad de la PGJ-DF presentadas en el periodo laboral de los expolicías fueron fundamentales para su salida de esta, la cual exaltó las dificultades económicas y de convivencia familiar ya existentes, posteriormente, ese antecedente laboral promueve la discriminación negativa al expolicía al coartar sus oportunidades de acceso a otros empleos, por lo que están circunscritos elaborar en el mismo ámbito a la vez que se enfrentan nuevas condiciones de vulnerabilidad.

1.4 Preguntas y objetivos de la investigación

1.4.1 Pregunta central

¿Cómo se han manifestado las condiciones de vulnerabilidad y las vivencias de discriminación a lo largo de las vidas de expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal?

1.4.1.1 Preguntas particulares

- ¿Cuáles fueron las condiciones que específicamente provocaron la salida laboral de la PGJ-DF de los expolicías?
- ¿Cómo se vivenció la ruptura laboral y las maneras de allegarse ingresos económicos del expolicía durante el desempleo como proveedor de su hogar?
- ¿Qué alteraciones se dieron en las redes sociales próximas del desempleado?
- ¿Cómo influyen las experiencias de discriminación social y laboral por las que han atravesado los expolicías en su posible circunscripción a un ámbito laboral relacionado al policial, en este caso el carcelario?

1.4.2 Objetivo general

Analizar cómo se han manifestado las condiciones de vulnerabilidad y la discriminación en las vidas de expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, con el fin de aportar elementos de reflexión pertinentes para el posterior diseño de intervenciones con perspectiva social.

1.4.2.1 Objetivos específicos

- Identificar las condiciones de vulnerabilidad que específicamente provocaron la desvinculación laboral de los policías con la PGJ-DF.
- Conocer cómo se vivenció la ruptura laboral y las repercusiones del periodo de desempleo en las redes sociales próximas.
- Determinar la influencia de las experiencias de discriminación laboral por las que hayan atravesado los expolicías para promover su circunscripción en un ámbito laboral relacionado con su ejercicio policial.
- Promover la reflexión a partir de los hallazgos obtenidos para el diseño de intervenciones sociales pertinentes dirigidas a evitar la discriminación y la reducción de oportunidades laborales de los expolicías.

CAPÍTULO II. ESTADO DEL ARTE

El ámbito laboral desde la década de 1980 ha diluido en general las opciones de permanencia laboral a largo plazo, incluso de culminar una carrera laboral en la entidad laboral; gradualmente esa noción es menos frecuente. De acuerdo con ello, la búsqueda de *seguridad laboral* se plantea como una necesidad para algunos individuos, derivado de las dificultades y preocupaciones principalmente económicas que les rodean, los gastos inaplazables, una escasa formación académica, entre otros. En este sentido, ser policía se muestra como una opción viable, ya que ofrece la posibilidad de culminar el trayecto laboral y se brindan prestaciones como seguros médicos, prima vacacional, entre otros. Sin embargo, para los individuos estudiados no se llevó a cabo.

El motivo de selección de los expolicías es la casi ausencia de estudios en los que se les conciba desde una perspectiva social, en que se les trate acorde a otros grupos sociales y no solamente se le circunscriba a la concepción que les encasilla como violentos, corruptos o que abusan de las atribuciones laborales para su propio beneficio y por propia voluntad. La realidad de las condiciones laborales de los policías les coloca en diversas circunstancias de riesgo directo y de coerción, mismas que aceptan debido a las responsabilidades económicas y del principal proveedor del hogar.

Por lo que conocer las vivencias que se han presentado a lo largo de la vida policial y postpolicial desde las expresiones de los propios individuos se nos presentó como fructuoso para el acervo de los estudios sociales. Para ello, se incluye en este apartado una inmersión inicial de las repercusiones diversas que la salida de un empleo en el que se colocaron expectativas de carrera laboral, en un entendimiento amplio del trabajo, no solamente como brindador del ingreso. Predominan los estudios que trataron la reestructuración de empresas o entidades durante las décadas de 1980 y 1990 principalmente en América Latina, debido al modelo económico preponderante, para lo que se incluyeron estudios que

colocaron en el centro a los extrabajadores, sus vivencias y significaciones, las afectaciones a su propia autopercepción, la degradación de su imagen ante sus redes sociales debido a no brindar el sustento familiar, así como su vida laboral y familiar posterior a tal pérdida.

Una vez presentado lo antes referido, se agregan investigaciones desarrolladas con policías, se incluyen los que les tratan de manera amplia o invitando a un tratamiento que no abone en la generalización negativa de la figura policial. Desde las condiciones laborales que pueden repercutir negativamente en la salud e integridad física y mental de los elementos por el desempeño cotidiano en acciones de riesgo inminente. La formación recibida por los elementos policiales y la organización jerárquica al interior de algunas corporaciones policiales en Argentina. Por su parte, se añaden estudios que mencionan la presencia de expolicías en el ámbito de la seguridad privada, insertos en esta debido a sus cualificaciones, formación y capacidad de control y manejo de situaciones complicadas.

Finalmente, se añade específicamente una investigación desarrollada con elementos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, entidad de la que provienen los participantes estudiados para la presente. Resultó importante la mención del riesgo que implica el desempeño de su trabajo, y el real enfrentamiento de actos de discriminación, ofensas, amenazas que atacan en especial su honor, así como su salud psicofísica, la ausencia de preocupación hacia su salud integral por la carga laboral que les exige e incita a estar siempre en disposición. La relativa normalización de actividades de corrupción al interior de esta entidad, la cual escapa al manejo de los elementos de manera individual, así como la mención de la no exclusividad de este tipo de acciones en los cuerpos policiales.

2.1 Privatización y desocupación laboral en Latinoamérica.

Se retoma el trabajo de la socióloga argentina Patricia Davolos, quien en 2001 presentó su estudio denominado: *Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores*

con retiro voluntario. Se presentó la reestructuración y privatización de la empresa argentina ENTel, del sector telefónico en 1991, donde al ver coartadas las oportunidades de continuar laborando en sus puestos, los empleados y empleadas optaron por el retiro voluntario conduciendo a la gran mayoría al desempleo, cuyos efectos no les afectaron solamente en económico, al dejar de contar con su ingreso, sino que esto les contrajo afectaciones diversas que se visualizaron en su propia persona, como el deterioro de su autoestima, así como en sus redes sociales próximas y en la gran decepción que les trajo haber dejado un empleo en el que habían puesto la expectativa de continuar en el mismo de por vida.

La orientación metodológica de tal investigación, para captar el proceso de cambios en las vidas de las personas se realizó a través de un acercamiento exploratorio empírico en pequeña escala a los desempleados.

La autora retomó la dureza de la estructuración del ámbito laboral junto con un proceso de interpretación y evaluación de los propios desempleados de sus vivencias, interpretaciones que tienen implicaciones sociales, pues la toma de decisiones estuvo influida por instituciones y normas externas que restringen las posibilidades individuales de actuar, también se involucra el aprovechamiento que hicieron de sus posibilidades para delinear estrategias a futuro, que consideren más o menos viables, cómo respondieron al desempleo, qué implicaciones tuvo este en sus familias, en otros vínculos sociales.

Davolos (2001) ofreció una visión de los exempleados no solamente desde lo individual, sino que tomó en cuenta su inserción en estructuras sociales y tienen una historia previa que favorecerán acciones en una cierta direccionalidad, retomando indicadores como el sector social de origen, el grado educativo alcanzado, las características de las inserciones laborales anteriores. También se tomaron en cuenta los lazos sociales creados, el sindicato, la empresa y las redes de solidaridad y confrontación, estos dos tipos de indicadores

funcionan como habilitadores y a la vez como límites con márgenes inestables de acuerdo con las acciones de los desempleados.

La autora llevó a cabo 30 entrevistas semiestructuradas donde la mayoría eran los proveedores de su familia, eran personal de base, sus estudios primordialmente de secundaria incompleta, sus calificaciones primordialmente fueron operativas y las adquirieron durante su desempeño en la empresa ENTel, muchas de las que se fueron modificando o quedando obsoletas por las implementaciones tecnológicas. La mayoría de ellos, 22 de 30 optaron por el retiro voluntario ofrecido por la empresa debido a las fuertes presiones que padecieron, la falta de organización grupal o de una figura colectiva para enfrentar las complicaciones para continuar en su trabajo. Por otra parte, la mayoría tenía una antigüedad considerable, entre 6 a 12 años de trabajar en la empresa, tenían (subjektivamente) una visión de hacer carrera y subir cada vez de puesto, con la ilusión de que su vida en la empresa sólo mejoraría. Este es aspecto coincide con los trabajadores que contaban con antigüedad y posibilidad de llevar a cabo en su empresa o entidad la carrera laboral, coincidiendo a su vez, con los expolicías que se estudia para esta investigación.

Aunado a la salida de los empleados, que en este caso les tomó por sorpresa, los retiros voluntarios que en realidad fueron despidos encubiertos, refiere la autora; provocaron en varios casos enfermedades, cambios en la conformación de su familia y, a la distancia, al momento de la investigación una cierta aversión de lo que ocurrió y una cierta desilusión entorno al ámbito laboral. Un ejemplo de cómo les afectó en lo moral y actitudinal está en que 21 de ellos hicieron la nueva búsqueda de trabajo en algún sector no relacionado con el ámbito telefónico y una tercera parte decidió hacerse cuentapropistas. Prevalció el desempleo prolongado, la dificultad de acceder a otro empleo debido a su edad o

discriminación laboral. En su mayoría se presentaron rupturas y se resistían a una movilidad descendente en cuanto a las expectativas por un nuevo empleo.

Como se ha revisado en la investigación retomada, se estudió el desempleo entre otros elementos que nutren a la que se desarrolla, por ello se considera importante incluirla en este apartado. Se considera significativo que se haya estudiado las experiencias desde los propios implicados, la visibilización de cómo vivieron su paso por el desempleo, varios de ellos afrontaron afectaciones en su familia y sus redes sociales próximas. Dado que la privatización de la empresa proviene de las medidas provenientes del neoliberalismo, se muestra cómo primó la descolectivización entre quienes quedaron sin empleo, pues no hubo sindicato, organización colectiva que les apoyara o la autogestión para hacer frente a la problemática de manera colectiva, por lo que se afrontaron los problemas principalmente de manera individual. Por otra parte, nos interesó que se haya tratado a los participantes no sólo como ex empleados, es decir mano de obra; en una única dimensión laboral, sino que la autora llevó a cabo un acercamiento a sus experiencias sociales y personales, aunadas a la laboral, en su dinámica y, relaciones familiares y sociales; incursionando también en sus subjetividades para hallar que éstos manifestaron una importante desilusión y decepción al ser desvinculados de sus empleos, pues la mayoría no deseó integrarse en un nuevo empleo similar al que desempeñaron por años. Enfrentaron el desempleo de manera individual, pese a haber construido su identidad en torno a la empresa en que laboraron y en la que habían colocado sus expectativas laborales y, en general de vida en el largo plazo.

Se retoma parte esencial del trabajo realizado por la socióloga, también argentina María Frassa, denominada *El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales de los ex - trabajadores de OFA* en el año 2004. Refiere la autora, que el mundo del trabajo no puede circunscribirse a un análisis macroestructural, considera necesario un análisis y estudio que

privilegie la propia vivencia de los trabajadores, lo cual se retroalimenta y complementa con ambos enfoques, el cualitativo y el cuantitativo, para este último realizó un análisis documental del escenario económico y laboral de su país. Empleó ambos enfoques con la intención de aumentar la riqueza de su investigación, con ello, planeta la autora consiguió una mayor profundidad en la comprensión del problema.

La empresa quebró en 1993 en la cual trabajaban para ese momento más de 200 empleados que quedaron a la deriva (en desempleo) fue una empresa mediana metalúrgica denominada OFA en Argentina.

La autora se interesó en acudir a los desempleados directamente, para estudiar desde sus voces y experiencias cómo eran sus vidas mientras estuvieron contratados por la empresa, cómo fue el transcurso de las vivencias al momento de la desvinculación laboral hasta el momento en que se realizó la investigación. Se interesó por la búsqueda de reestructuración de los trayectos laborales y cuáles son sus percepciones subjetivas respecto a sí mismos, abarcando al trabajo, su pérdida y, si se contemplaron expectativas laborales a futuro. De manera semejante a la investigación señalada antes se aplicaron las entrevistas semiestructuradas.

Concluyó que existió desestructuración laboral al momento del estudio, cuando ya habían pasado varios años desde la quiebra nadie desempeñaba un trabajo de acuerdo con las cualificaciones obtenidas en su empresa y aunque algunos si lograron ingresar a empleos del sector industrial (metalúrgico), su estancia fue corta. Para todos, sin importar el puesto que tuvieran esa experiencia representó un punto de bifurcación y vulnerabilidad frente al desempleo. Como se ha mencionado en este texto, el trabajo es considerado como parte central de la vida de las personas y dador de sentido, en este caso así lo percibieron los participantes, sin embargo, también mencionaron haber sentido frustración frente al ámbito laboral en general debido a la experiencia del quiebre de su empresa, en concordancia con

el estudio de Davolos, los exempleados vieron no cumplida la expectativa de vida de conservar su trabajo de forma permanente.

Se considera esencial, la manera en que se trata al trabajo en este estudio, ya que es resignificado como lugar de lo público en relación con el mundo y también como parte constitutiva del autorreconocimiento, contar con empleo es atribuido por las propias personas a tener un valor, les da sentido a sus vidas, en consecuencia al no tener un empleo o perder aquel en el que colocaron grandes expectativas merma tal valía y afecta la autoapreciación de la persona, lo cual se suele extender a su entorno próximo. Al valorarse el trabajo más allá de fuente de ingresos, comprendido como dador de sentido de la propia vida, ejercicio de un saber específico y actividad que brinda satisfacción personal. El desempleo afecta de manera importante a quien lo vive, no sólo en lo económico, sino en otros ámbitos de sus vidas, afecta su autoapreciación y la apreciación que personas o grupos recreen de quien queda en desempleo; en el caso de algunos hombres que fungían como principal sustento, ya no representaba al proveedor, sino que se mostraba como incapaz de sustentar a su familia o dependientes económicos.

Para 2010, la investigadora argentina María Roberti presentó el estudio denominado: *Claves para el análisis de la temporalidad futura: un recorrido por trayectorias laborales en condiciones de pobreza.*

Empleó el enfoque cualitativo, tomando como eje analítico las coyunturas significativas para la estructuración de la vida laboral. Así como las representaciones de los participantes respecto al trabajo. Incluyó hombres y mujeres residentes de una zona marginal de La Plata: el barrio Monasterio, en Argentina. Realizó un análisis de contenido a partir de entrevistas en profundidad a habitantes del barrio mencionado.

A través de los relatos y de elementos conceptuales, se sumergió en eventos o acontecimientos esenciales en sus vidas: la constitución de una familia; la educación; las entradas y salidas del mercado de trabajo, con su consecuente cambio de actividad.

Por la implementación de la perspectiva longitudinal de la trayectoria, la autora avanzó en la comprensión de la problemática, así como conocer la visión a futuro de quienes vivían en ese momento condiciones de precariedad en diversos ámbitos de sus vidas.

Entre sus principales hallazgos, están los siguientes: la intermitencia e inestabilidad de la vida laboral desde sus inicios en los participantes. En el caso de los jóvenes se muestran inciertas, en un primer momento a causa de su inestabilidad; luego como intermitentes, debido al cambio constante de actividad y, por último, por su carácter precario o vulnerable, en relación con la precariedad en el cumplimiento de sus derechos esenciales.

Refiere Roberti (2010:7), que la precariedad laboral debe entenderse en el marco de las características que adquiere la actividad actual, de carácter inestable y sin protección social, así como de enlazar acontecimientos de la vida laboral pasada. Predominan las condiciones laborales de vulnerabilidad con quiebres, lo que determinó la percepción de las personas sobre su proyecto laboral futuro, ya que en los relatos el devenir se mencionó como algo *incierto*, en este sentido se hace referencia al planteamiento de Castel de la nueva vulnerabilidad (2015a) ya que, la incertidumbre y la falta de expectativas a futuro en todos los ámbitos de sus vidas se manifestaron por la mayoría de los participantes, quienes no vislumbran una proyección a futuro. Se evita visualizar la propia vida a futuro por las diversas dificultades vividas a lo largo de sus vidas por las condiciones laborales en las que se han desempeñado, así como por el escaso cumplimiento de los derechos. La precarización de las condiciones laborales se ha acentuado por el neoliberalismo, un síntoma más de tal vulnerabilidad son las casi inexistentes posibilidades para mantener un trabajo de manera permanente hasta llegar a la jubilación con el goce de derechos laborales

y post laborales. Predomina y se ha asentado la incertidumbre laboral que afecta a su vez la estabilidad en las vidas de las personas.

2.2 Desempleo y repercusiones, estudios en México

En 2016, Eleocadio Martínez presenta su estudio: *Empleo, desempleo e identidades de los trabajadores despedidos del sistema siderúrgico mexicano*, realizó una investigación comparativa de tres casos de despido, por el proceso de reestructuración y modernización de la industria nacional: Fundidora de Monterrey (1986), Altos Hornos de México (1991-1992) y Siderúrgica Lázaro Cárdenas “Las Truchas” (1991-1992). Se considera que la relevancia sociológica del estudio, según expresa Martínez (2016:386) está en que busca ampliar “el entendimiento social de las personas que están envueltas en procesos de cambio en un ambiente social que está alterando la vida cotidiana y afectando los aspectos más personales de las experiencias individuales.”

Reflexiona sobre el empleo, desempleo y la afectación a las identidades de los trabajadores despedidos desde sus propias percepciones. Las empresas transcurrieron por su cierre, privatización y flexibilidad laboral, esto trajo nuevas formas de organización del trabajo que vinieron a cuestionar la significación que el trabajo había tenido en las vidas de miles de trabajadores de la industria estatal, así como la ética con la que se habían socializado esas mayorías sociales.

El desempleo no sólo afectó a los ex trabajadores de tales empresas estatales, sino que de acuerdo con Delich (1999, como se citó en Martínez, 2016:385) es socialmente significativo debido a que anunció el punto de inflexión de un modelo de organización de la sociedad y por consiguiente un modelo de explicación de esta.

En nuestro país, la industria estatal sentó las bases para la configuración económica y social impulsando el modelo de desarrollo económico basado en la sustitución de importaciones que predominó en México hasta finales de la década de 1970. Afirma Martínez (2016:385) la industria estatal tiene relevancia social porque desencadenó procesos de “igualación” social, ya que su mercado de trabajo propiciaba seguridad social, estabilidad en el empleo y salarios por encima de la media de la población nacional sirviendo de referencia en las aspiraciones obreras.

Sin embargo, este modelo se fue diluyendo y hacia la década de 1980 con la entrada de la política económica neoliberal, una de sus medidas fue la privatización de la empresa pública afectando a numerosas empresas y sus empleados. Como consecuencia, miles de personas fueron empujadas a un desempleo de larga y corta duración, otros tantos arrojados al subempleo, empleos vulnerables y precarios. El autor (2016:385) señala la articulación del desempleo en los vínculos sociales de los desempleados; la ausencia de trabajo tuvo un profundo efecto en la vida de los desempleados y de sus familias: pérdida de estatus, degradación social, desarticulación familiar, destrucción (transformación) de identidades individuales y colectivas; así como nuevas formas de desigualdades que alimentan fuertes malestares sociales.

Uno de los elementos a resaltar en las investigaciones del desempleo es el planteado por Zapata (2009, como se citó en Martínez, 2016:387) en México, el análisis del desempleo ha sido monopolizado por los economistas con un enfoque cuantitativo, lo cual no aporta al reconocimiento de una problemática desde las personas y sus subjetividades, pues no se toma como un problema amplio, sino sólo económico y despersonalizado. De acuerdo con su aseveración es que se optó por estudiar las condiciones de vulnerabilidad que han vivido los expolicías, desde sus propias experiencias, acercándonos a ellos como personas que han vivido de determinadas maneras unos problemas sociales.

La investigación de Martínez se realizó dentro de un periodo amplio de tiempo, un primer momento en 2006, en el que aplicó 50 entrevistas a trabajadores despedidos de la Fundidora de Monterrey. En el segundo momento, comprendido entre 2011 y 2012 se realizaron 35 entrevistas a ex siderúrgicos de AHMSA y 25 a ex trabajadores de SICARTSA.

El análisis de las entrevistas se realizó a través de familias de códigos para cada dimensión. Después de ello, agrupó las entrevistas con el programa Atlas. Ti.

La experiencia de los ex siderúrgicos mostró la importancia que el trabajo tiene en la integración social y subjetividades de los trabajadores. Perder el empleo fue experimentado por amplios sectores como una tragedia y, por lo mismo, realizan enormes esfuerzos por mantener una cultura e identidad obrera aun cuando se encuentren en desempleo y subempleo. Este señalamiento concuerda con lo que han referido las autoras de las anteriores investigaciones, una gran decepción por haber perdido el empleo, para el cual habían creado su sentido de vida a largo plazo. Este suceso no agota la diversidad de experiencias del despido y desempleo en los trabajadores mexicanos. Los ex siderúrgicos son un grupo que experimentó las bondades del Estado Social y del Paternalismo empresarial. De acuerdo con Castel (2004) los trabajadores vivieron la sociedad salarial, es decir estaban vinculados a la idea tradicional de empleo.

Durante ese mismo año Bernal et al., (2016) presentan *Desocupación en la frontera norte de México. Consecuencias en las personas mayores de cuarenta años*. El objetivo del estudio fue analizar la vulnerabilidad laboral de las personas mayores de cuarenta años, tomando en consideración su comportamiento dentro de la desocupación respecto al conjunto de la población económicamente activa (PEA), en la región fronteriza del norte de México. Este estudio fue más allá de lo económico, empleó el enfoque cuantitativo ahondando en procesos asociados a la desocupación en las personas mayores de 40 años,

como la discriminación, la exclusión y la desafiliación social, las cuales repercuten y alteran negativamente, no solo sus condiciones materiales de existencia, sino también sus nexos familiares, de amistad y de convivencia social. Trata al desempleo con las repercusiones negativas en las relaciones sociales próximas al desempleado.

Se analizó información estadística que le permitió contrastar las condiciones específicas de la desocupación laboral en las personas mayores de cuarenta años, tomando información principalmente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, 2015. Refieren Bernal, et al., (2016:309) al abordaje a nivel discursivo sin presentar evidencia empírica, los autores invitan a la reflexión la discriminación laboral y la desafiliación y a posteriores investigaciones que con un enfoque mixto puedan articular ambos aspectos.

Entre las conclusiones se presenta que las nuevas condiciones laborales generadas por la globalización y el neoliberalismo derivan en un conjunto de implicaciones en las condiciones de vida de los afectados por la ausencia o precariedad en la satisfacción en alguno de los derechos elementales como es el empleo, así como la vía al proceso de desafiliación social. Como se revisa en este apartado, concuerdan las apreciaciones en que el empleo va más allá del mero ingreso económico, con diversas repercusiones en otros ámbitos de las vidas de las personas, desde el personal, en la aceptación de la salida del empleo, la búsqueda de uno nuevo cuando se tiene una edad que laboralmente no se significa como rentable: los mayores de 40 años. La desvinculación laboral provoca afectaciones que pueden ir desde la disminución de la autoestima y de la autoapreciación de la persona al dejar de ser trabajador o trabajadora: proveedor o proveedora; donde la ausencia de ocupación laboral y salario sostenido puede incluso lograr afectar o trastocar sus vínculos familiares y sociales, tanto en lo inmediato como a mediano y largo plazo.

2.3 Afectaciones a la salud y el burnout en policías

En Colombia, en el año 2011 los autores Castro et al., presentaron su estudio denominado *Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales*. El interés de los autores en estudiar a los policías se derivó de las repercusiones a la salud que tiene el estrés excesivo por las actividades policiales desempeñadas en su salud física y psicológica cuyos efectos se extienden a sus familias y relaciones sociales cercanas.

De acuerdo con Castro et al., (2011:53) el trabajo policial es considerado “como causante de estrés en estados graves por el desempeño directo y la cercanía o desempeño directo con hechos nocivos, de violencia y además exigentes, pues el policía siempre debe estar dispuesto y a la orden”.

Se buscó conocer el estado de salud física y mental de una muestra de policías, con relación a la Escuela de Investigación Criminal (ESINC), misma donde estudian los autores investigadores de este estudio; además se investigó sobre la relación que tuvo la salud mental de los policías con variables demográficas, grado policial, especialización y la percepción expresada sobre las órdenes impartidas. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal y se seleccionó a los participantes por medio de un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional. Participaron un total de 171 policías adscritos a la ESINC, de los cuales el 28,7% pertenecía a la plana mayor, es decir personal administrativo y el porcentaje restante eran estudiantes de diversos programas.

Refieren que las agencias policiales se centran en brindar una formación a sus elementos dirigida a hacer valer la ley, manteniendo el orden a la vez que se resguarda y protege a los ciudadanos. La preparación que reciben física y emocionalmente se enmarca en la autoridad, la asertividad, el profesionalismo y la eficiencia, sin dejar de lado, por su parte el distanciamiento físico y emocional que deben mantener en su trato a los ciudadanos y los

delitos o sucesos con los que tratan en su día a día. Por una parte, el policía debe mostrarse autoritario y centrado en el cumplimiento de su deber, por otra parte, se espera que se muestre cálido y empático ante las víctimas y la sociedad, lo que resulta incompatible y puede generarles confusión al momento de ejercer sus actividades. De acuerdo con Castro et al., (2011: 55) el contraste entre ambos es lo que fundamentalmente produce el estrés laboral, quienes citan a Durán (2010:6. Como se citó en Castro et al., 2011:55) para definir a este tipo de estrés como provocador del desequilibrio entre las aspiraciones del trabajador y las demandas de su trabajo con sus condiciones laborales y la reacción congruente que tiene con el estresor laboral.

El estrés laboral es producido por ciertas circunstancias principalmente extrínsecas al trabajador y de acuerdo con los autores, (2011:55) tienen unas repercusiones altas que se pueden apreciar en la salud física bajo la forma de trastornos cardiacos, musculares, gástricos, y del sueño; afectaciones a la salud mental como frustración, ansiedad, depresión o aminorar la autoestima, así como en diversos aspectos cognitivos y afectivos. Las repercusiones que tiene en la conducta son irritabilidad o enojo, adicciones, violencia o apatía. Por su parte, afecta las relaciones sociales al existir distanciamiento, problemas de pareja, con miembros de su familia o amigos, compañeros de trabajo. Otras manifestaciones pueden ser una menor productividad laboral o desempeño apático, falta de cooperación entre compañeros lo que es una mayor presencia de individualización, búsqueda de cambios en el trabajo, mayores conflictos, incapacidades, ausencias, accidentes o incidentes diversos.

No sólo la contradicción entre las expectativas sociales, las personales y la manera real de desempeñar el trabajo afectan al policía, también están involucradas sus condiciones laborales, en tanto las exigencias de los mandos, los horarios o turnos extenuantes y variados, afrontar directamente hechos de riesgo, entre otras, ante las que se les exige

discrecionalidad y firmeza. Todo lo anterior sumado a las asuntos particulares, personales o familiares con las que también debe vivir el policía aumentan la tensión y el estrés laboral lo cual puede traer repercusiones como afectaciones a la salud, a su relación conyugal, a la relación familiar, entre otras.

Como se ha mencionado antes, el trabajo policial se ha identificado como una ocupación particularmente estresante (Crank y Caldero, 1991; Violanti y Aron, 1994, como se citó en Castro, et al., 2011:57). Ciertos aspectos negativos de las actividades laborales como pueden ser el aburrimiento por estar largos periodos de tiempo en un solo lugar sin poder moverse, la falta de respeto y manifestaciones ofensivas por parte de la ciudadanía, el excesivo papeleo, el contacto directo con personas que pueden ser desafiantes o que les pongan en riesgo real, los traslados a diversas zonas, los sucesos de violencia, las jerarquías y la burocracia de los cuerpos policiales son los promovedores de estrés más comunes entre los policías, si bien esta investigación fue realizada en Colombia, cuenta con grandes coincidencias con las circunstancias que enfrentan los policías mexicanos.

Castro et al., (2011:58) retoman datos de investigaciones desde la década de 1970 del siglo pasado, entre los que mencionan a Sánchez et ál. (2001) con los estudios de Guralnick en 1963, Richard y Fell en 1975 y Schwartz y Schwartz en 1975 quienes concluyeron que los policías constituyen uno de los grupos profesionales con mayor tasa de suicidios, asimismo retoman estudios más recientes con la misma conclusión como Calvé Pérez (1992) quien indica que los policías son de los profesionales que más se suicidan en España y en otros países, concuerdan con lo anterior Pienaar y Rothmann (2005) al compararles con otros profesionales, en Estados Unidos Violanti, (1995) y en Australia Cantor, Tyman y Slater, (1995, como se citó en Castro et al., 2011:58).

Añaden Castro et al., (2011:59) a Gilmartin, Brown y Campbell, Violanti, Skolnick, Trojanowicz, Cannizo y Liu para fundamentar que los policías suelen tener dificultades para

relacionarse con los ciudadanos en general, ya que usualmente son aislados de la sociedad en general.

En cuanto a las características y exigencias que el trabajo policial exige a sus elementos, se añade, de Queirós et al., (2012) su estudio denominado: *Un estudio comparativo de burnout en policías y bomberos portugueses*, cuyo objetivo fue el de conocer y comparar los niveles de burnout en policías y bomberos portugueses, desempeñando tareas profesionales en el norte de Portugal.

Dado que el trabajo de policía y el de bombero son muy exigentes, pues el ejercicio profesional exige el desempeño cotidiano de incidentes peligrosos, con recursos materiales que les resultan insuficientes. Por otra parte, reciben frecuentes críticas por el actuar esperado hacia sus profesiones y siendo discriminados por la sociedad e incluso por sus superiores. Con unas condiciones laborales extenuantes al tener que estar disponibles para ayudar en variadas circunstancias 24 horas por día, todos los días, debido a las exigencias de su empleo Baptista et al., (2005); Brown y Campbell, (1994); Cumming et al., (1965); Lourel et al., (2008); Page y Jacobs, (2011); Prati et al., (2011); Tuckey y Hayward, (2011); Violanti y Aron, (1995). Como se citó en Queirós et al., 2012).

Entre algunos resultados de la encuesta aplicada, resalta que el 90% consideró que no hay oportunidad de ascender o han sido retardadas por alguna razón como errores administrativos o falta de seguimiento, el 88% expresó haber sentido mucho dolor físico en el último mes, asimismo consideraron que las órdenes recibidas son apresuradas por lo que ellos deben estar siempre dispuestos. En este sentido, el 91% expresó haber se sentido agotado durante el mismo lapso.

Las exigencias y contacto directo con sucesos graves a las que se suelen enfrentar los policías, como apoyo en accidentes, atención en casos de riñas, asaltos, homicidios,

feminicidios, accidentes, violaciones, entre otros, promueven la vulnerabilidad en las vidas de estos trabajadores, pues de hecho se viven diferentes experiencias difíciles de sobrellevar de manera personal que se pueden trasladar a su vida personal, como afectar sus relaciones sociales, su estado de ánimo o afectarles más profundamente como la depresión, o el *burnout* vocablo con el que se denomina, según plantea Maslach, Schaufeli y Leiter (2001:397-400) al síndrome por quemarse debido al trabajo, se relaciona con las demandas de la tarea profesional y, sobre todo, con el conflicto entre estas demandas y las estrategias que la persona emplea para manejar el estrés. Por lo que este síndrome es común entre quienes se desempeñan en empleos como el del policía y el bombero. Al tener contacto constante con la ciudadanía, la existencia de tal síndrome no sólo afecta a quien lo padece, sino que pueden existir repercusiones graves en cómo se desempeña el trabajo y hacia quienes se destinan las acciones, así como con las personas con las que convive entre las que está su familia propia, pareja y/o compañeros de trabajo.

La muestra se conformó por 368 varones, siendo 184 policías de la Policía de Seguridad Pública y 184 bomberos que trabajaron en brigadas de bomberos voluntarios; ejerciendo sus labores todos ellos en el norte de Portugal. Las edades de los participantes variaron entre los 24 a los 55 años. En cuanto al nivel de estudios, el 27% tenían 9 años de estudio mínimo en el sistema de estudios portugués y la mayoría, es decir el 73% tenían 12 años. Como se nota, la preparación académica no es alta para estos policías portugueses, en consonancia con los datos incluidos en este estudio respecto a los policías mexicanos.

Asimismo, es de notar que la mayoría de ellos, 69% tenían pareja estable al momento de la investigación y 63% tenían hijos, datos similares a los de los policías mexicanos, ya que la mayoría tienen familia propia. La antigüedad en el ejercicio de la profesión fue en promedio de 13.1 años, con un mínimo de un año y un máximo de 33 años de ejercicio profesional.

La técnica empleada fue el cuestionario, el cual se aplicó entre 2010 y 2011, después de haber sido aprobados por ambas instituciones. Se aplicó una versión adaptada por los investigadores del *Cuestionario para recoger datos individuales y profesionales y versión portuguesa de Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS, Maslach y Jackson, 1997).

Para analizar los datos se empleó el SPSS-18 para estadísticos descriptivos, comparativos y correlaciones (R. Pearson).

Si bien, los porcentajes en cuanto a agotamiento emocional y de despersonalización fueron bajos; y los porcentajes obtenidos sobre la realización personal fueron de más de la mitad para ambos profesionales, no se puede ignorar que hay focos rojos y no deben dejar de ser significativos para promover acciones de prevención y atención con el fin de evitar se agraven los casos existentes o se sigan sumando casos no detectados. También es importante mencionar que debido a que solamente se empleó el cuestionario y no se tuvo un contacto cara a cara con ellos como hubiera brindado la técnica de la entrevista, los investigadores no ofrecen una personalización del burnout o una inmersión más profunda para ahondar en la incidencia de los datos obtenidos.

Concluyen Queirós et al., (2012) mencionando que es importante estudiar el burnout en estos profesionales. La seguridad de los ciudadanos puede ser influenciada por el bienestar psicológico de los elementos que realizan actividades de policía y bombero de acuerdo con Euwema, Kop y Bakker, (2004); Kop, Euwema y Schafeli, (1999); van Gelderen et al., (2010); van Velden et al., (2010), (como se citó en Queirós, Leitão y Vara, 2012). De igual modo, el diseño y aplicación de intervenciones en la organización que pueden ayudar a manejar el estrés y prevenir la aparición del burnout es un área de oportunidad para profesiones como la psicología en un trabajo interdisciplinario con el trabajo social.

2.4 La formación de los policías y expolicías laborando en seguridad privada.

En 2017, Bover presenta la tesis denominada: *Trayectorias policiales: producción de instituciones y agentes sociales en la Policía Federal Argentina*.

Este estudio analiza la producción de los y las policías como agentes sociales en la Policía Federal Argentina (PFA). Nos parece interesante debido a que se realizó un abordaje que fue más allá del sólo desempeño laboral o económico de policías argentinos, es decir no solo como mano de obra. El investigador tomó diversos aspectos laborales y no laborales de las vidas de los policías abordándoles como agentes sociales. Realizó un estudio etnográfico desde 2011 a 2014, empleando la observación participante, entrevistas y análisis de fuentes documentales.

Para llegar al objetivo general de la investigación, que es analizar la producción de los policías como agentes sociales de la PFA, Bover desarrolló los siguientes objetivos específicos: el primero de ellos, describir e interpretar la dinámica institucional, dentro de las que retomó el funcionamiento, las reglas, las normas, las relaciones de poder, transmisiones de saberes, entre otras, de la PFA. Después, la reconstrucción de las trayectorias individuales de miembros de las fuerzas de seguridad. El siguiente objetivo específico, presentar las etapas atravesadas por la institución desde la perspectiva de sus policías. En cuarto lugar, analizar los procesos de identificación que suceden en la carrera policial y, por último, identificar las formas de construcción y validación de las lógicas y estructuras de poder y los vínculos con otros ámbitos de sus vidas. Los anteriores sin perder de vista que en la producción de los policías como agentes sociales intervienen múltiples atravesamientos, por esto fueron estudiados en coexistencia con su pertenencia a otros grupos sociales o roles.

Se estudió el trabajo policial, a partir de la multiplicidad de tareas que involucra. Asimismo, en lo que el autor denomina formas de configuración del trabajo policial, donde se entrecruzan múltiples dimensiones como: el valor del tiempo y el espacio en la definición del trabajo, los usos del dinero, las diferencias de género, los lugares de trabajo, la transformación de las emociones, lo que se aprende en el quehacer laboral y el lugar de la muerte en las definiciones de la tarea, de la persona y de la institución.

Para realizar el análisis en esta tesis, dividió las trayectorias sociales en vitales y profesionales. Se puso el foco en los continuos y permanentes movimientos, replanteos, crisis y modificaciones de las posiciones de los policías y las instituciones a través de los años. Se analizaron varias biografías, y se eligieron tres de ellas para dar cuenta cómo las condiciones, experiencias y obstáculos similares se atraviesan de maneras distintas, y cómo coexisten e intervienen las esferas de la vida extralaborales, y/o preexistentes, en la producción de estos agentes sociales.

Para realizar el análisis, Bover (2017) desentrañó el rol de los destinos laborales en la conformación de perfiles y trayectos, así como la manera en que se otorga diferenciadamente prestigio y reconocimiento a unos y a otros agentes, en los que intervinieron sus jerarquías. Además, presentó las relaciones sociales de cada cual, así como las labores que les caracterizan.

Este tratamiento dado por el autor nos resulta bastante pertinente, pues no se circunscribe a los agentes policiales únicamente a lo laboral, sino que se incluyeron los diversos ámbitos en los que se desenvuelven y tienen participación a la vez que se preparan y desempeñan como policías, además de sus relaciones sociales y otros aspectos reales que resultan fundamentales para llegar a una comprensión de los participantes.

Finalmente, como conclusiones se determinó: el carácter fundante pero inacabado de la producción de los policías; la visión que homogeneiza a los policías, dado que la multiplicidad de tareas, funciones, perfiles y tradiciones expone la existencia de diversas “caras de la policía”; y por último se muestra al sacrificio como experiencia obligada y clave en la producción de agentes sociales de la Policía Federal Argentina.

En Lorenc Valcarce y Guevara (2012) realizaron la investigación a la que denominaron *El nuevo proletariado de la vigilancia: los agentes de seguridad privada en Argentina*, a lo largo de esta se desarrolla un acercamiento al perfil de ingreso y sociolaboral de los *vigiladores* o *guardias de seguridad*, como se conocen en México.

De acuerdo con los autores (2011:104) los mercados de seguridad a través de los que se brindan servicios de protección y vigilancia se comenzaron a desarrollar a fines del siglo XIX y se extendieron de los países centrales a los periféricos con el auge del sistema capitalista. En países como Argentina llegaron estos servicios desde la década de 1960 del siglo XX sólo con actividades de vigilancia, principalmente para el sector privado. Es en la década de 1990, ya con el modelo neoliberal, que es con estos servicios se diversifican y tienen un crecimiento exponencial con actividades principalmente de vigilancia, así como de control de accesos, custodia de personas y mercancías, seguridad electrónica y transporte de valores. La industria de la seguridad ya es común en el ámbito público y el privado y se ha institucionalizado en algunos sectores como bancos, centros comerciales, etc. Por otra parte, esta industria se caracteriza o define socialmente como “policía privada”, “ejército paralelo”, “refugio de represores”, “negocio mafioso”, existe la creencia popular de que se conforman por antiguos militares o policías que salieron de su empleo por actividades ilícitas o que fue cimentado por antiguos miembros del *grupo de tareas* de la última dictadura militar; con tales denominaciones se ha construido una imagen de desconfianza por parte de la ciudadanía a este ámbito.

Hacia años recientes para la investigación referida, la mayoría de los vigiladores cuentan con escasa preparación académica y entre los más jóvenes, refieren los autores iniciaron su carrera laboral en la seguridad. De acuerdo con Lorenc Valcarce y Guevara, (2012:104-105), en 2012 era difícil encontrar expolicías y exmilitares entre los vigiladores. Sin embargo, décadas atrás si se emplearon y en el momento del estudio se encuentran en posiciones más altas, de encuadramiento y dirección, por lo que aseveran: las empresas de seguridad son gobernadas principalmente por expolicías y exmilitares, debido a la formación, preparación y experiencia con la que cuentan.

Se hace referencia a la preponderancia de la presencia masculina en este sector en el cual al menos el 90% son hombres, así como en ocupaciones relacionadas con *lo exterior* en que se haga uso de la fuerza o de la protección y su relación con los roles de género distinguiéndoles de las labores principalmente desempeñadas por el género femenino de cuidados y las relacionadas a *lo interior*.

Según los autores Lorenc Valcarce y Guevara (2012:105) la edad promedio de quienes laboran en la seguridad privada fue de 42 años para 2010 y la edad de los directivos de empresas de seguridad en promedio fue de 62 años, sin embargo, la mayoría se encuentran entre los 35 y 50 años debido a que los empleadores prefieren contratar a personas maduras con cierta preparación adecuada a las labores a desempeñar y con un sentido de responsabilidad más amplio que los jóvenes. Asimismo, se prefiere contratar a quienes están casados, ya que el 74.3% de los empleados tenía tal característica y el 60% son los proveedores de su hogar y padres de familia, la preferencia por contratarlos en su mayoría se debe a que se les considera más responsables, disciplinados y comprometidos con su empleo. Por otra parte, se refiere que la mayoría de los vigiladores cuentan con una educación primaria completa o de secundaria incompleta con un 48% de ellos y el 47% con secundaria completa o superior para 2010, se recuerda que son datos de Argentina y que

la distribución de los niveles educativos puede tener diferente denominación a la mexicana. Resulta interesante que, la mayoría de los vigiladores ingresa a seguridad privada derivado de la precariedad, del desempleo y la necesidad económica, no por vocación.

En los puestos de supervisión predomina la presencia de expolicías y exmilitares, ya que su formación permite que encuadren y coordinen al personal, también el manejo adecuado de eventos de crisis los hace óptimos para desempeñarse en una jerarquía mayor a la de los vigiladores. Aunque refieren los autores (2012:107) que se les considera rígidos en su interacción con la ciudadanía, con un traslado de sus anteriores funciones a este empleo y con un carácter de rudeza que se forjó en su desempeño como policías o militares. De manera similar, se emplean como custodios de camiones con valores o grandes cantidades de dinero, por ejemplo, ya que cuentan con una formación para enfrentar y manejar escenarios peligrosos de manera directa, también conocen el manejo de armas de fuego.

Por otra parte, refirieron los autores (2012:111) de diversas entrevistas y en particular una aplicada a un excomisario dueño de una empresa de seguridad que se pudo apreciar de manera explícita el desprecio que tienen los exmilitares hacia los expolicías, ya que el entrevistado mencionó como deducción lógica que todo aquel que salió o fue despedido de la policía sin haber terminado ahí su carrera laboral es porque fue corrupto o realizó algún acto ilícito, por lo que se jactó de no contratar expolicías. Además, para un expolicía joven se dificulta su contratación pues se le inscribe en tal concepción negativa. En este aspecto refieren los autores, el desprecio profesional y moral se mezcla con un desprecio social, pues quienes laboran en seguridad y fueron policías se refieren a sus colegas como personas con experiencia, pero con sus “vicios” por lo que resulta complicado *mantenerlos a raya*.

Un directivo de empresa de seguridad, hermano de policía activo expresó que los policías ya tienen *mañas* incorporadas por lo que no se les contrata como vigiladores, esta es una concepción generalizada que promueve la desacreditación al expolicía que busca empleo.

A la discriminación o no contratación a expolicías por esa concepción negativa se suma una ley referida por otro entrevistado excomisario general y dueño también de empresa de seguridad quien expresó: ...” La ley 12.297 nos prohíbe incorporar policías exonerados, o cesanteados, o que hayan tenido problemas dentro de la institución, es decir, que han sido expulsados de la fuerza. Sea policía, gendarme, de prefectura o de cualquier fuerza de seguridad...” Del análisis realizado por los autores (2012:112) determinan que la contratación de los postulantes va de acuerdo con los criterios de apreciación de los empleadores a las competencias morales y técnicas, así como de las actividades a realizar, lo cual está condicionado a su vez por las demandas de los clientes y el marco legal establecido por el gobierno.

Con este estudio invitan los autores a evitar las prenociones y concepciones que generalizan a un sector social como son quienes laboran en seguridad, invitando a investigar de manera directa a las personas, de acuerdo con sus vivencias y desde las propias experiencias evitando la reproducción de tales generalizaciones que reducen y promueven las preconcepciones reductoras que homogeneizan a todos las personas que fueron policías dentro de una concepción negativa que promueve su discriminación negativa.

Nos resulta interesante apreciar en este estudio el tratamiento dado a los participantes y a la presencia de concepciones discriminatorias dirigidas a los expolicías, ya que esto nos muestra que tal apreciación denigrante generalizada no sólo se presenta en nuestro país.

2.5 Dinámica laboral de los policías en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal

Azaola, quien ha estudiado ampliamente a las y los policías mexicanos desde sus propias voces y Ruíz presentaron en 2011 la investigación *Poder y abusos de poder entre la Policía Judicial de la Ciudad de México*. Por la cual proponen un análisis de las prácticas de corrupción de los agentes de la Policía de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, misma institución de procedencia en la que laboraron los partícipes de nuestra investigación. Plantean ir más allá del estudio documental de la problemática para desarrollar su investigación, por lo que en su metodología implementaron 13 grupos de discusión integrados por 12 policías cada uno, con un total de 166 policías entrevistados que pertenecen a todos los niveles jerárquicos existentes en ese momento en la PGJ-DF. Las entrevistas fueron realizadas en 2005 en el Instituto de Formación Policial de tal Procuraduría y tuvieron una duración media de tres horas. Se comprendieron los temas que, para los elementos de Policía representaron mayor dificultad en su desempeño laboral, buscando responder a cuestionamientos como: ¿qué lugar ocupan las prácticas de corrupción y abuso de poder dentro del funcionamiento institucional de la procuración de justicia en el DF? ¿Se trata de fuerzas entrópicas que minan el Estado al mismo tiempo que dañan gravemente la convivencia social? ¿Pueden llegar a tener estas prácticas alguna función estructural dentro de la reproducción institucional?

Si bien, se ha hecho alusión a la prevalencia de la corrupción como parte del quehacer policial, también expresan los autores que la corrupción ha existido en instituciones tanto públicas, como privadas y en la relación entre ambas, así como en diversos países con diferentes sistemas organizacionales, además no debe creerse que se trata de una práctica exclusiva de personas deshonestas.

Como parte de las investigaciones sólidas que mencionan como antecedentes, están algunas que confirman que los servidores públicos pertenecientes al sistema policial y de procuración de justicia en México cometen habitualmente abusos de poder y múltiples actos de corrupción (Amnistía Internacional, 2004; Azaola y Ruíz, 2016; Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2007a, 2007b; Davis 2006; López Ugalde, 2003; Naval, 2006, como se citó en Azaola y Ruíz, 2011:100). Dentro de las prácticas de corrupción, se encuentran: la detención arbitraria o ilegal, la coacción, la extorsión, la privación ilegal de la libertad, la tortura y todas aquellas comprendidas como violaciones a la integridad personal y al derecho al debido proceso judicial.

Refiere Amnistía Internacional (2004) que, aunque existen organismos encargados de llevar un control interno, su existencia no ha impulsado una mejora en la actuación de los servidores públicos y, por consiguiente, no ha logrado garantizar una efectiva rendición de cuentas por su negligencia y corporativismo.

Señala Talavera (2007), que la corrupción atenta contra los derechos humanos, al comprender éstos como un instrumento jurídico que protege un bien esencial de la persona y que es exigencia de su dignidad, pues la corrupción atenta contra la dignidad de los implicados, dado que al practicarse se deja de considerar a la persona como un fin en sí mismo y pasa a ser un medio para lograr otros fines.

Expresa Naval (2006:6), de acuerdo con evidencia recogida a través de denuncias, recomendaciones, encuestas y estudios de campo, se ha referido que las prácticas de corrupción de violación de derechos civiles y políticos de los ciudadanos, cometiendo irregularidades, abusos de poder y actos de maltrato se presentan de manera importante, aunque las menos graves son las más comunes.

Por otra parte, resaltan los autores el hecho que los policías judiciales también sufren violaciones a sus derechos humanos. La cual proviene principalmente de la propia PGJ-DF, actual FGJ-CDMX y su jerarquía, debido a las características del funcionamiento de la corporación policial. También señalan el rechazo y la discriminación que soportan en general por parte de la ciudadanía. Refieren que la mayor parte de las vulneraciones a los derechos humanos de los policías se suceden como consecuencia de las condiciones precarias y deficientes en las que tienen que desempeñar su trabajo, y la falta de respeto a su integridad personal, ya que viven hechos de riesgo por su propio trabajo, pero también se enfrentan a actos de discriminación, ofensas, amenazas que atacan en especial su honor, así como su salud psicofísica.

Un rasgo estructural de la PGJ-DF es nombrada como la creciente desconfianza ciudadana hacia el ejercicio de justicia y que los intentos de reforma hasta el momento de la investigación han fallado y sólo han aumentado la desconfianza generalizada en que nadie se siente seguro, tanto el ciudadano frente al delincuente, el ciudadano ante el policía como el policía ante el ciudadano, pues éste último también participa voluntariamente y promueve actos de corrupción, entre otros, que colaboran en su mantenimiento a través de su constante reproducción. Incluso entre trabajadores que deberían colaborar por la impartición de justicia, la desconfianza estructural al interior de la PGJ-DF se hace muestra en la hostilidad entre los agentes del Ministerio Público y la Policía Judicial. Los elementos se ven envueltos en prácticas corruptas entre ellos mismos al haber normalizado prácticas como los pagos de sumas económicas para que el proceso llevado logre avanzar, o amenazas y similares prácticas, en las que poco se advierte un ánimo por llevar a un adecuado término el debido proceso.

Durante el desarrollo de las entrevistas, algunos elementos comentaron que sólo a través de medios hostiles podrían arrestar a las personas, ya que de manera amable esto no se llevaría a cabo.

Los autores (2011:103) usan la palabra *clan*, para referirse a que, en la amplitud y complejidad social, los policías han creado sus propias normas con rasgos de lealtad y corpus moral común.

Aunque quienes ejecutan la violencia policial, la justifican como autodefensa frente a las agresiones y como necesaria en su cometido de aplicación de la ley frente a las personas, refieren los autores (2011:106), que esto en realidad es un componente estructural dirigido a garantizar la reproducción institucional.

De acuerdo con el trabajo desarrollado por los investigadores (2011:106-107), los elementos policiales emplean un lenguaje eufemístico, es decir, emplean palabras que suenan bien y pueden ser socialmente aceptadas, como estrategia para ejecutar abusos de autoridad o acciones de corrupción, como para “cuadrar” los procesos que desarrollan, encontraron que se han falseado y cambiado datos de la investigación para que todo coincida y se lleve a término. Asimismo, los autores (2011:108) denominan “investigadores de papel” a los que desarrollan sus investigaciones por informes que se “cuadraron” antes, es decir fueron realizados a través de mentiras o verdades a medias. Respecto a ello, el expolicía entrevistado (EP1) nos clarificó los motivos por los que se cuadraron los reportes o las puestas a disposición, indica que (se especifica que lo referido se dio al momento en que él estuvo activo, no se cuenta con certeza de que actualmente se actúe de la misma manera) había machotes preestablecidos con datos referentes a los delitos, los cuales no correspondían por completo con el evento ocurrido, sin embargo para evitar tardar más tiempo del que su turno les brindaba solían llenar tales machotes “cuadrando” lo ocurrido con el documento para luego colocarlos en el expediente, justificó el entrevistado

mencionando lo extenuante de los turnos, indicó “hay hora de entrada pero no de salida en las actividades cotidianas, si a eso le sumamos las puestas a disposición que llevamos y debemos terminar porque si no los superiores no te dejan ir por eso se usan los machotes para no tardar tanto, luego uno no descansa”.

Concluyen los autores (2011:110-112) con aseveraciones como las siguientes: la violencia no ha nacido de personas concretas que la emplean entre un repertorio de recursos, sino que deriva de la propia fuerza coercitiva y punitiva que el Estado se otorga a sí mismo. Las prácticas de abuso de poder y de corrupción se presentan como operables en mínimos niveles y contribuyen a la reproducción institucional. Pero ocurren dentro de un ámbito contradictorio en que hay conflictos de clase, entre generaciones, jerárquicos, ideológicos, etc. en los que intervienen miembros de la misma corporación, es decir tales prácticas existen entre los propios compañeros, también se dan de los superiores a quienes ingresan y tienen un rango inferior a ellos.

Se concluye este apartado señalando los elementos, tendencias y aportes que se observaron a lo largo de los estudios e investigaciones antes reseñadas.

En un primer momento se plantean los ajustes tecnológicos o en las condiciones laborales implementados en fábricas y empresas latinoamericanas que empujaron a gran parte de los trabajadores al desempleo y al subempleo. Destacando que éstos vivieron de alguna manera la concepción tradicional del empleo, la cual se caracteriza por la expectativa de carrera laboral a largo plazo, por lo que coinciden en haber construido y dado por hecha una expectativa a futuro de permanencia y de empleo seguro, misma que se vio coartada provocando afectaciones en su autopercepción, una disminución social frente a algunos integrantes de sus redes sociales más próximas al concebirles como incapaces de proveer por haber perdido el empleo, es decir se individualizó la emergencia del problema, así como de las dificultades que este evento trajo a sus vidas familiares y sociales. Se culpó a los

individuos por un problema de efectos estructurales y globales, como son los impulsados por el modelo neoliberal de sustitución de personas por máquinas cada vez más avanzadas tecnológicamente, así como de las dificultades derivadas de la pérdida del empleo.

Resultó esencial para todos los estudios incluidos que se haya realizado una inmersión metodológica desde las percepciones y vivencias de los propios ex trabajadores o trabajadores, en la mayoría de los estudios se aplicaron las técnicas de entrevista o interés conocer las percepciones y significados sobre sus empleos desde los propios afectados: el tránsito por el desempleo o el subempleo, así como las implicaciones personales, familiares y sociales acontecidas. Lo anterior nos permitió contar con una base de conocimientos que resultaron pertinentes y cercanos entre sí, la pérdida de un empleo en el que se colocaron amplias expectativas significó una reconfiguración de las trayectorias laborales, en las que se enfrentaron dificultades diversas en cuanto a la insuficiencia de los ingresos; a la afectación o desestructuración en las relaciones familiares o sociales que se presentaron en un corto, mediano e incluso a largo plazo.

Por lo general, las condiciones laborales de precariedad e insatisfacción de los derechos humanos fueron predominantes; resulta interesante conocer, además de coincidir con los participantes de la propia investigación; que a pesar de que se contaba con empleo, sus condiciones y salario no se erigieron en un sentido de seguridad laboral, en algunos casos se contaba con ocupaciones complementarias al empleo, mismas que fungieron como apoyo al perder el empleo principal. Lo que muestra un panorama laboral permeado por la vulnerabilidad, en el que se afrontan, principalmente de manera individual las complicaciones.

Además se buscó que los estudios realizaran un abordaje amplio de los trabajadores o ex trabajadores, no sólo como mano de obra que termina por despersonalizarles; al tomar en cuenta las implicaciones del empleo o de su falta en conjunto con las significaciones del

individuo, con sus relaciones familiares, sociales y laborales; mostrando en todos los casos que el empleo se ha erigido en un sentido amplio que colabora en la construcción del sentido de vida del trabajador y de los miembros de sus vínculos más cercanos, ya que no sólo brinda el ingreso económico.

Se incluyeron, a su vez estudios que desarrollaron un abordaje personal de los policías, al buscar ampliar la visión que de ellos se tiene, con lo que se intentó mostrarles más allá de su concepción en el abuso de sus acciones profesionales, violencia o la represión. Para lo que se incluyeron estudios que señalan el desempeño de actividades que ponen en riesgo constante su integridad física y mental, provocando desequilibrios en su salud, mismos que se trasladan y afectan las dinámicas familiares y sociales de los policías, que no son atendidas profesionalmente y se promueve su aceptación por la dinámica de la entidad al incitarles a estar siempre dispuestos para el desempeño de sus actividades cotidianas, por lo que se afrontan o se evaden por los propios individuos.

La movilidad laboral de los expolicías se ve reducida, ya que esta ocupación les enmarca en una concepción profesional que les suele circunscribir al ámbito de la seguridad o semejantes. Con relación a ello, se muestra la presencia de expolicías en empresas de seguridad argentinas tanto públicas como privadas donde se emplean por sus aptitudes y preparación que son pertinentes para este ejercicio profesional en los puestos que conllevan mayor expertiz y responsabilidad en el manejo de bienes o personal. Sin embargo, también se muestran aseveraciones de dueños de empresas que engloban al expolicía como *viciado y corrupto*, por lo que niegan su contratación a cualquier postulante que haya sido policía contribuyendo así a su discriminación negativa.

Finalmente se incluye un estudio que da muestras empíricas de la existencia de las prácticas coercitivas y de corrupción al interior de la Procuraduría General de Justicia PGJ-DF, entidad en que laboraron los participantes de la propia investigación. Se señala la

normalización de prácticas diversas de corrupción de manera estructural en la organización de la entidad, así como de los organismos que componen el poder judicial, puntualizando que no son prácticas que emanan de individuos deshonestos, sino que han ocurrido de manera amplia y no sólo en este ámbito.

Se esboza la manera en que los policías en activo “cuadran los delitos”, práctica que se explica en la propia investigación por uno de los participantes. A su vez se muestran rasgos semejantes como la justificación de las prácticas coercitivas, en este sentido, la manera eufemística de expresarse.

Como se puede dar cuenta, se brinda un panorama que retoma desde las condiciones laborales enmarcadas por la precariedad, el desempleo, las vivencias enunciadas o emitidas por las propias personas que las han vivido, así como específicamente, las condiciones estructurales, laborales y sociales en que se desempeñan los policías y expolicías.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 El neoliberalismo, la libertad mercantil y la descolectivización de la sociedad

Como se planteó en el planteamiento del problema de este estudio, los ámbitos esenciales de la vida social se reconfiguran permanente y gradualmente por la influencia, en cierta parte de las estrategias y los modelos económicos que se han implementado, de modo que el modelo económico neoliberal, que en la actualidad configura el escenario político, no sólo ha tenido repercusiones en el ámbito económico o el laboral y las condiciones laborales en las que se emplean los ciudadanos de un país o Estado; sino que también ha trastocado otros ámbitos como el jurídico en cuanto a las adecuaciones a las leyes internas, tratados o convenios internacionales; en el ámbito educativo en sus diferentes niveles y modalidades, la preponderancia de la educación por competencias, etc.; en concordancia, en el ámbito académico y profesional existen unas carreras o profesiones más rentables al sistema por lo que cuentan con mayor oferta laboral. Pero no sólo los ámbitos más amplios de la vida social se ven influenciados, sino que de acuerdo con las condiciones que emerjan o se desarrollen en los ámbitos específicos de coexistencia entre las personas, habrá ciertas repercusiones en sus esferas microsociales, en la dinámica y tipo de relación de las redes sociales próximas, entre las que sobresale el grupo familiar, la cual representa al núcleo o grupo de socialización primario de la sociedad.

El modelo neoliberal es el marco general en el que se desarrollan las vivencias de vulnerabilidad, desafiliación, desempleo, y búsqueda de reestructuración del trayecto laboral de los expolicías, por tal motivo nos resulta de gran importancia incluir una breve revisión al modelo.

David Harvey (2007:6) aporta un esbozo del neoliberalismo, le define como una teoría de prácticas político- económicas que la colocan como la vía más adecuada para alcanzar el bienestar humano, ello a través de la no restricción del libre desarrollo de las capacidades

y libertades empresariales del individuo dentro de un marco institucional caracterizado por fuertes derechos de propiedad privada, mercados libres y libertad de comercio. Donde el Estado o, específicamente el gobierno debe crear y preservar el marco adecuado para el desarrollo fluido de tales prácticas. Sin embargo, señala el autor (2007:7) las acciones estatales en el neoliberalismo están limitadas a no intervenir más allá de sólo permitir las condiciones que faciliten el desarrollo de los mercados, sin tener la capacidad de advertir los cambios en los precios ofertados, ya que esto le sería contraproducente, al ser proclive a caer en distorsiones y tratamiento a favor de grupos de interés que condicionen las intervenciones estatales para su propio beneficio, especialmente en las democracias.

Con relación al alcance del bienestar humano refiriendo su consecución a través de permitir gubernamentalmente la libertad en el desarrollo de las capacidades y libertades empresariales del individuo, se explicita la preferencia de lo individual en su expresión empresarial, es decir no se alude a un desarrollo humano en sus capacidades integrales cognitivas, de salud, o formación y plenitud académica o laboral, sino en su ejercicio y participación comercial y económica, visión que desagrega y coloca al individuo al centro, respecto a ello se trae la expresión de Castel (2009) al plantear la degradación de lo colectivo como forma de organización para el bien general y como forma de protección, ya que la sociedad se está convirtiendo afianzándose en una sociedad de individuos. La sociedad cada vez está más individualizada, pero expresa el autor, tiene necesidad de regulación por parte de su gobierno. Precisamente con el modelo neoliberal, a la vez que prima la individuación, se promueve la desregulación de los gobiernos para la búsqueda de la libertad comercial, la cual no distribuye los beneficios en la colectividad social general, sino en el individuo, principalmente en el empresario.

El neoliberalismo ha extendido sus implicaciones en las formas de vivir, en la manera en que se dan las relaciones, en el predominio del individuo con una preocupación por el sí

mismo, la inserción de la competencia en diversos ámbitos formativos de la vida social (escuela, empleo). Comenta Harvey (2007:7), el neoliberalismo acarrea un proceso de “destrucción creativa” en los ámbitos y poderes institucionales previamente establecidos, incluso poniendo en riesgo la soberanía tradicional de los países, asimismo en la división del trabajo, en las protecciones sociales y civiles, en las relaciones sociales, en las formas de vivir y pensar, en las formas de reproducción y de expresar amor, en el desarrollo e implementación de la tecnología, en las formas de llevar los asuntos de la tierra y sus frutos que se convierten en nuestro alimento.

De acuerdo con Harvey (2007:7-8), el neoliberalismo actúa con una ética propia que sustituye a las anteriores, enfatiza el significado de las relaciones contractuales realizadas por el mercado, donde el máximo desarrollo de las transacciones comerciales viene con el bien social, por lo que toda la acción humana debe enfocarse en el mercado, lo cual requiere de las tecnologías de la información para almacenar, transferir y emplear los datos a favor del mercado, entorno a ello es que, refiere el autor, algunos han proclamado la emergencia de la “sociedad de la información”. La denominada “compresión espaciotemporal” por el autor hace referencia a la disminución de los lapsos de entrega de los productos comprados, se amplían las posibilidades y facilidades para adquirir productos de diferentes partes del mundo, cada vez se facilita más la compra de productos o servicios.

Como sugiere el autor (2007:11) los conceptos de libertad individual y dignidad se erigieron como los pilares que sostuvieron al neoliberalismo y lograron su éxito expansivo en gran parte del mundo. Éxito que aprovechó las exigencias sociales en diversas partes del planeta en contra del fascismo, de las dictaduras, guerras, y demás actos opresivos promovieron su aceptación. Sin embargo, la libertad no es realmente abierta, al neoliberalismo lo representa Estados Unidos, uno de los países más beneficiado a conveniencia por su aplicación, los acuerdos y las transacciones comerciales con otros países, señala el autor

(2007:13) las libertades individuales se alcanzan con la libertad de mercado y de comercio. Una libertad dirigida solamente al libre el flujo de mercancías, vitalizando al comercio y los beneficios acaparados por las principales potencias mundiales.

Previamente a la implementación declarada del modelo neoliberal, señala Harvey (2007: 14-15) se realizó un experimento en Chile con la dictadura de Augusto Pinochet, cuyo golpe de Estado se dio en septiembre de 1973 apoyado por entidades estadounidenses como la Agencia Central de Inteligencia -CIA, por sus siglas en inglés- y el secretario de Estado, se desmantelaron violentamente las muestras de organización colectiva popular y “se liberó” el mercado de trabajo bajo la lógica neoliberal guiada por los “Chicago boys”, se revirtieron las nacionalizaciones y se abrió la privatización a la explotación de los recursos naturales de manera desmedida, la Seguridad social que debiera ser un bien público fue privatizada, se abrió de manera directa la inversión extranjera y se impulsó la libertad, pero sólo la libertad de comercio. La reactivación económica duró poco y a ella siguió la crisis económica latinoamericana de 1982, por lo que se siguió una aplicación más pragmática y menos por la guía neoliberal. Sin embargo, tal aplicación del modelo promovió la apertura a la aplicación del modelo en Gran Bretaña durante el gobierno de la primer ministra Margaret Thatcher, como en Estados Unidos con el presidente Donald Reagan donde este país tuvo gran influencia y se cobijó con el mismo para la concertación de acuerdos y tratados con otros países.

En Gran Bretaña, añade el autor (2007:29) respecto a la reestructuración promovida por el neoliberalismo y la transición por la que atravesó hasta consolidarse, se degradaron desde el gobierno de Thatcher todas las manifestaciones de solidaridad social que estorbaban a la flexibilización competitiva, se atacó a los sindicatos, se desmantelaron o revirtieron todas las acciones referentes al Estado de Bienestar, se privatizaron las empresas públicas, entre las que destaca la vivienda social, de este modo se abrieron y crearon las condiciones

propicias para la inversión extranjera. Destaca el autor (2007:29) una declaración de Thatcher respecto a la no existencia de la sociedad, sino hombres y mujeres individuales. Las acciones, declaraciones y guía de tal primera ministra fue la disolución de lo colectivo y la solidaridad social por el individualismo, la propiedad privada, la responsabilidad personal y los valores familiares. Bajo esta lógica puede darse cuenta de la individualización incluso de los problemas sociales al culpabilizar y generar la autoculpabilización de quien sufre alguna afectación a sus derechos sociales elementales o no los ve satisfechos, como puede ser la pérdida del empleo, teniendo que atenuar sus dificultades principalmente a través de maniobras individuales, pues los entes colectivos de la empresa o la propia entidad gubernamental no brindan protecciones sustanciales a los ciudadanos de a pie.

Harvey (2007:23) recurre a Gérard Duménil y a Dominique Lévy quienes tras una reconstrucción de las experiencias y datos de las aplicaciones del modelo concluyeron con la afirmación de que desde sus inicios el neoliberalismo fue un proyecto con el objetivo de lograr la restauración del poder de clase. En Estados Unidos aumentó el porcentaje de la renta nacional del 1 por 100 de los más ricos desde 1970 a 15 por 100 beneficiados, es decir aumentaron los beneficios para los más ricos, en vez de distribuirse de manera libre entre los ciudadanos comunes. En China se han exaltado las desigualdades en la renta y la riqueza con el libre mercado. En México la ola de privatización que se generó en 1992 bajo el gobierno de Carlos Salinas de Gortari favoreció a un número reducido de personas, entre quienes se encuentra uno de los más ricos del mundo en la actualidad, Carlos Slim. Sin embargo, en este mismo país coexisten amplios sectores poblacionales en pobreza y pobreza extrema.

Bien argumenta el autor (2007:24-26,33) se puede señalar al neoliberalismo como el proyecto político que marcó la desigualdad socioeconómica, se puso en marcha para la acumulación del capital económico y la restauración del poder de las élites económicas.

3.1.1 Repercusiones del modelo neoliberal en el ámbito laboral en México.

Como afirma Gereffi (2001:12) se ha presentado una transformación prominente en la forma de organización de la economía internacional y las relaciones comerciales entre los países desde la segunda mitad del siglo XX.

Para poder tener éxito en la actual economía internacional del modelo neoliberal, advierte el autor (2001:13), los países y las empresas necesitan insertarse de manera estratégica en las redes comerciales globales a la vez que despliegan una serie de estrategias que le mantengan competente.

Asimismo, de acuerdo con Gereffi (2001) la dinámica actual del sistema obedece a las estrategias de internacionalización de la producción de las grandes compañías estadounidenses asociadas a la transnacionalización y precarización de los mercados laborales bajo el impulso de políticas estructurales neoliberales, en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, TLCAN, actualmente y desde 2020 denominado Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá, T-MEC. A ello añaden Delgado y Márquez (2006:76) las políticas de intercambio económico entre estos países no están diseñadas acorde a un esquema de "libre comercio" de verdadera libertad comercial equitativa para los países parte, sino que han originado nuevas relaciones de producción que implican nuevas modalidades de intercambio desigual, donde México provee recursos naturales y, principalmente fuerza laboral barata. En este sentido se muestra principalmente Estados Unidos como determinante de estrategias y convenios específicos para mantenerse como la potencia que aún es.

Denotan Delgado y Márquez (2006:82) con el modelo exportador de fuerza de trabajo, aumentó exponencialmente la migración de México a Estados Unidos. Luego desde 1994,

con la implementación del TLCAN tal aumento se acentúa, con lo que nuestro país se posiciona como el principal emisor de migrantes a Estados Unidos. Esto muestra que el Tratado no favoreció a ambos países con iguales oportunidades, sino que incrementó la subordinación de uno al brindar la mano de obra salida por falta de tales oportunidades en nuestro territorio, colaborando en la edificación del desarrollo del otro.

Por otra parte, México se colocó en el tercer lugar mundial hacia 2005 en la recepción de remesas, cuyo monto ascendió a 20 mil millones de dólares según datos del Banco de México (2006. Como se citó en Delgado y Márquez, 2006:83).

Guillén, (2001:254) señala que el modelo neoliberal ha favorecido a una minoría de grandes empresas transnacionales mejor posicionadas tecnológicamente, comercial y financieramente, favoreció a los sectores que se lograron adaptar al reconvertir su planta productiva y dirigir sus mercancías al mercado externo. Por otra parte, las ramas industriales más rezagadas tecnológicamente desaparecieron gradualmente, de igual manera disminuyó la pequeña y mediana empresa induciendo, en su mayoría el rompimiento del encadenamiento productivo. La desaparición de estas empresas significó una afectación directa a los empresarios menos competentes tecnológicamente que empleaban población local y cuyo mercado se encontraba a nivel nacional, por lo que se afectó el flujo mercantil a nivel nacional de los pequeños y medianos empresarios.

Plantea Montoya (2017:11) las políticas salariales y laborales, el cambio de la orientación de la política social con eliminación progresiva de subsidios gubernamentales al consumo y la liberalización de los precios de los productos básicos con la apertura comercial hacia el exterior representaron un duro golpe que afectó directamente a las familias mexicanas. A lo que añade la autora, desde la incorporación de México al modelo, se ha visto más afectado en su estabilidad económica, pues se encuentra expuesto a las fluctuaciones económicas exteriores.

De acuerdo con Montoya (2017:34), en nuestro país existe una heterogeneidad en cuanto al desarrollo del capitalismo que no benefician a todos los trabajadores por igual, así como tampoco con relación a otros países, donde resaltan los más desarrollados. Advierte que las políticas de corte neoliberal conllevaron como condición necesaria para reestablecer la tasa de ganancia la flexibilización del mercado laboral y la precarización del trabajo asalariado. Lo que se vio acentuado con la aplicación de las reformas estructurales. A ello se suma la privatización de diversas empresas en los países en que se implementó este modelo, trayendo adecuaciones y ajustes de personal, tecnologización o sustitución de la mano de obra, empujando a gran cantidad de trabajadores al desempleo.

Las manifestaciones consecuentes de las privatizaciones en las vidas de los desempleados, incluso en el largo plazo; que dejaron sus puestos en algunas empresas y fábricas en Latinoamérica y en México se revisan en el apartado de estado del arte.

Las adecuaciones a los regímenes de contratación y empleo en diversas empresas adelgazaron la mano de obra para sustituirla en muchos casos por maquinaria, otra adecuación que se ha dado en las empresas o fábricas, así como en otros ámbitos laborales ha sido el aumento de las actividades de los empleados para economizar personal, menos empleados hacen más; con ello se reducen puestos laborales y salarios. La contratación por horas y los contratos a corto plazo son cada vez más comunes, a la vez se niega el goce de prestaciones básicas como seguro de salud y otras, o se les brindan de manera insuficiente, manifestaciones del modelo neoliberal que colocan en incertidumbre laboral permanente a los empleados; sin embargo, dada la necesidad permanente de obtener ingresos económicos para solventar gastos familiares, personales, entre otros promueven que los empleados acepten puestos laborales en tales condiciones.

La flexibilidad laboral es una de las exigencias del modelo neoliberal, se puede percibir como una muestra de la precariedad cada vez más común en las condiciones laborales, es

la exigencia al trabajador de asumir más actividades por las que se contrató, asumir horarios indefinidos, apoyos diversos a la empresa con la constante presión de hacerle perder el empleo. Asimismo, se muestra la prevalencia de los contratos cortoplacistas, por proyectos o de corta duración, el pago por horas que significa un ingreso no suficiente para cubrir los gastos cotidianos, por lo que se promueve la inmersión en actividades económicas que complementen los ingresos entre los que destacan el autoempleo y la informalidad.

De acuerdo con la Encuesta de Ocupación y Empleo del INEGI, del cuarto trimestre de 2019, más de 31 millones de mexicanos, que representan más de la mitad de la población económicamente activa (PEA), se ubican en el empleo informal, caracterizado por su precariedad, sus bajas retribuciones y su carencia de prestaciones, incluida la seguridad social. La población subocupada, que comprende a quienes tienen la necesidad de trabajar más tiempo, lo que se traduce en la búsqueda de una ocupación complementaria o de un nuevo trabajo con mayor horario son casi 5 millones de personas a nivel nacional en el mismo trimestre y la población desocupada en donde se colocan a quienes no trabajaron a la semana de la encuesta⁴ pero manifestaron su disposición por trabajar e hicieron alguna actividad por obtener empleo llega casi a los 2 millones de personas en el país.

3.2 El trabajo como derecho fundamental y soporte de integración.

De acuerdo con Castel (1997), el trabajo es el principal soporte de integración de las personas en la estructura social.

Sobre la preponderancia del trabajo, agrega el autor (1997), el “trabajo permanece como referencia dominante no sólo económicamente, sino también psicológica, cultural y simbólicamente, hecho que se comprueba por las reacciones de aquellos que no tienen

⁴ ENOE, primer trimestre de 2020

trabajo”, que vivencian cotidianamente el flagelo del desempleo, del no-trabajo, de la no-labor.

Del mismo modo, el acceso al trabajo es un derecho fundamental, por ello las acciones ejercidas por los empleadores que tiendan a coartar sin permitir el acceso a un empleo por determinados motivos a unas determinadas personas o grupos sociales, discriminándoles a la vez que aportan a la vulnerabilidad por la que atraviesa un desempleado. La discriminación, segregación o cualquier trato no digno o inclusivo a cualquier persona está prohibida por la Constitución política mexicana:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. (Constitución, artículo primero, párrafo quinto)

En concordancia, en la Ley Federal del Trabajo se refiere:

El trabajo es un derecho y un deber social... Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. *(Párrafo reformado DOF 01-05-2019)* “No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. (Ley Federal del Trabajo, artículo tercero)

Los anteriores artículos de los documentos oficiales referidos dan cuenta expresamente que en todo momento los diversos actos de discriminación estarán prohibidos, esto quiere decir que deben cumplirse cabalmente los derechos de todos los ciudadanos, sin

agraviarlos, debiendo salvaguardar la integridad y la dignidad humana, sin menoscabar o relegar a las personas, respetando sus condiciones y, no ejercer actos discriminatorios hacia ciertos grupos sociales por una u otra creencia.

Como se sabe, la realidad es compleja y lo referido por los anteriores artículos, no se lleva a cabo de manera plena, sino principalmente discursiva. Sin embargo, empíricamente es común la existencia y prevalencia de discriminación, que de maneras implícitas como de maneras explícitas se manifiestan en actos de discriminación hacia unas personas o grupos sociales.

3.2.1 Relevancia del trabajo en la diversidad de la organización familiar

En el estudio del ámbito laboral desde la óptica social, el trabajo no solamente se debe abordar en lo concerniente al trabajador individual como tal, como mano de obra que percibe un ingreso, sino en las implicaciones que se extienden de este al individuo, en su bienestar personal, físico y mental; en sus grupos sociales y el familiar.

García y Pacheco (2000), señalan en sintonía con lo anterior, el trabajo ha representado un elemento central en la vida familiar, teniendo en cuenta que el estudio de la participación en la actividad económica se enriquece al considerar a los individuos en el contexto de sus ámbitos domésticos. Dado que el trabajador, refiriéndonos al proveedor forma parte de otros grupos sociales, como es la familia, a su vez tiene una responsabilidad conjunta en tanto debe aportar ingreso económico para cubrir o apoyar en la manutención de su familia o de otros dependientes económicos, así sus decisiones, acciones u omisiones irán permeadas de esa responsabilidad; por ello la pérdida de su empleo afectará directamente su ámbito doméstico, desde el cual se podrán tomar decisiones conjuntas para afrontarlo, o por otra parte rechazar la participación durante una época de crisis y abandonar a quien

perdió el empleo; contemplando que no existen manifestaciones únicas de la familia, por ello nos interesó averiguar en las caras de respuesta que brindaron o no las familias y redes más próximas de los participantes frente a las dificultades del desempleo. Se alude a la figura tradicional del hombre como proveedor en este estudio, dado que todos los expolicías estudiados han sido el proveedor de su hogar principalmente, sin descuidar que las mujeres del hogar también han participado en aportar al ingreso económico familiar o en administrar estratégicamente los ingresos aportados durante el periodo de desempleo, incluso al estar empleados los participantes, ya que como se desarrolla, sus condiciones laborales han estado permeadas por la vulnerabilidad.

Sobre la relación entre trabajo y la familia, comenta Salas (2000) el trabajo determina en gran medida los ingresos de las familias, debido a las remuneraciones que recibe el o los integrantes que se encuentran empleados.

Las condiciones laborales pueden repercutir en la dinámica familiar, ya sean precarias o, por el contrario, dignas. En este sentido, la dinámica interna de la familia es explicada por Viveros y Arias (2006) y Viveros (2008), como las condiciones donde se suscitan mecanismos de regulación dentro del grupo familiar; es el ambiente, cómo funciona y la forma de interacción particular que tiene la familia para relacionarse y cumplir con sus funciones y roles.

Un hecho que represente un reto para el grupo familiar bien puede promover su articulación para afrontarlo o, por otra parte, puede resultar en una afectación grave y sostenida en la dinámica familiar, que se dará no solamente de manera inmediata al acontecimiento, sino que puede trascender en su reestructuración, quizá con la salida de algún miembro o en su desestructuración, con la separación de diversos miembros de la familia. Se contempla que la pérdida del empleo del principal proveedor afecta la dinámica familiar en su conjunto, así como otras redes sociales próximas, en el corto, mediano e incluso en el largo plazo.

Si bien, todos los expolicías salieron de la misma Procuraduría, no trabajaron en ésta por idénticos periodos, tampoco salieron por los mismos motivos, aunque sus vivencias están enmarcadas en la vulnerabilidad y se comparten algunos rasgos por su procedencia laboral o social, formación profesional y las características que esta les atribuye laboral y socialmente. El subtítulo siguiente abona en la comprensión de las redes sociales, entre las que se destaca la familia por ser el principal grupo social de soporte ante eventos críticos, como es la pérdida del empleo.

3.2.2 Importancia de la familia y las redes sociales

Ante situaciones extraordinarias o problemas que acontezcan en la vida de las personas, las redes sociales actúan como soportes, incluso ayudan al o a los afectados a amortiguar la gravedad de los problemas. En este sentido, Sluzki (1996) enfatiza la importancia del papel que juegan las redes sociales y de apoyo emocional en la salud física y mental de las personas, indica que brindan: compañía social, aludiendo a la realización de actividades conjuntas, lo que se conoce como “pasar tiempo juntos”; apoyo emocional, por el cual se dan intercambios que promueven actitudes emocionales positivas, un clima de comprensión y empatía, de estímulo y apoyo, se cuenta con la buena voluntad del otro; de guía cognitiva y consejos, lo que se demuestra en interacciones sociales que buscan compartir información personal o social, así como aclarar expectativas; de regulación o control social, este aspecto alude a las interacciones que recuerdan y refuerzan las responsabilidades y los roles, buscando neutralizar desviaciones de comportamiento diferentes a las expectativas del grupo familiar o colectivas, colaboran en el manejo de conductas y sentimientos negativos como la frustración y la violencia y favorecen la resolución de conflictos; de ayuda material y de servicios y, finalmente, pueden proveer a nuevos contactos.

De acuerdo con Bronfman (1993), para que las redes sociales funcionen, es indispensable el lazo social: por consanguinidad, por amistad o por relaciones vecinales y comunitarias; la accesibilidad de la red: espacial geográfica o temporal y, el tipo de intercambio: de información, de bienes y servicios, de tiempo y espacio, de convivencia social y apoyo moral, así como de protección extraordinaria ante situaciones críticas.

Una de las redes sociales más preponderantes en el soporte a sus miembros es la familia, la cual es una institución social, es la más antigua y extendida. Las instituciones pueden ser definidas como estructuras de normas donde se fija y mantiene un juego de roles sociales. En este sentido, las instituciones pueden verse también como un tipo de equilibrio social entre poder y beneficios. Una familia, describe Therborn (2004:22) es una institución definida por normas para la constitución de la pareja sexual y de filiación intergeneracional.

En la familia se sientan las bases de la convivencia que a lo largo de las diversas relaciones sociales entre las personas se construye la socialización.

Es esencial no dejar de descuidar la diversidad en las organizaciones familiares que se presentan en la realidad, por ello se acude a Torres et al., (2008:33) quienes exponen que “el estudio de la dinámica familiar surge como una crítica a los supuestos de unidad, interés común y armonía que tradicionalmente se ha dicho acerca de las familias” noción esencial para visibilizar que la familia, su dinámica y manifestaciones no están inscritas en una única expresión; añaden los autores al asomarse en cada familia, se encuentran diferencias, desigualdades y conflictos; ello hace necesario evidenciar lo que ocurre realmente al interior de las mismas, para así postular una representación que se asemeje a la realidad.

De manera similar, Oliveira, et al., (en García, 1999) puntualizan que en la misma estructura de la formación de cada familia existen tensiones, conflictos y violencia, por lo que no es verdad que las decisiones sean discutidas, analizadas, valoradas y asumidas con

responsabilidad por todos los miembros de las familias, ya que realmente no son decisiones compartidas. En efecto, no todos los miembros de una familia participan con el mismo compromiso o intereses comunes, existen diferentes acepciones en las que es necesario tomar en cuenta toda vez que se estudie a los grupos familiares.

Por su parte, plantean Salles y Tuirán (1997) que las familias y, por ello, los hogares que las albergan constituyen ámbitos de relaciones sociales de naturaleza íntima, donde conviven e interactúan personas emparentadas, de géneros y generaciones distintas. En el seno familiar se construyen fuertes lazos de solidaridad; se entretajan relaciones de poder y autoridad; se reúnen y distribuyen los recursos para satisfacer las necesidades básicas de los miembros [...]. Las maneras que adopten los integrantes de la familia en sus diferentes facetas dependen del tipo de inserción que tengan los hogares en el contexto social, así como su capacidad de respuesta y adaptación a los cambios de carácter socioeconómico, cultural y demográfico que tiene lugar en el entorno familiar.

A su vez, es necesario puntualizar que la familia no es un grupo que de manera monolítica provea de bienestar a sus miembros. Alude Sunkel (2006:49) “a la necesidad de reconocer a la familia como una red básica de protección”, en la que importa la capacidad de hacer uso de los recursos con los que cuenta a través de sus capacidades.

De acuerdo con el autor (2006:5), la conformación y dinámicas de la familia han sufrido profundas transformaciones hacia las últimas décadas. Entre las que se encuentran: la diversificación de las formas familiares, transformándose el modelo de hombre proveedor-mujer cuidadora, entre otras.

La relación entre el trabajo y la familia es estrecha conlleva la necesidad de gestionarse y organizarse los miembros a su interior para dividir las actividades correspondientes. Sugiere Sunkel (2006:12) la intensificación del conflicto trabajo-familia puede estar

fundamentalmente determinado por las características del mercado laboral, pero se manifiesta al interior de la propia familia con singular fuerza.

A lo anterior se suma la anotación de la CEPAL (2007: 23) que muestra la particular figura de soporte erigida en la familia, planteando que, por una parte, la familia es la primera institución a la que se recurre en busca de refugio y apoyo ante diversas situaciones externas cambiantes que provocan inseguridad; por otra, las relaciones al interior de la familia pueden causar inseguridad de manera significativa. De modo que, a pesar de su extrema vulnerabilidad ante las crisis, las familias son la institución a la que se recurre más frecuentemente para hacerles frente.

Sobre la importancia de la familia, comentan Salles y Tuirán (1997:50), constituye a una institución social de gran importancia para cualquier sociedad humana. Sin embargo, no puede apelarse a una única concepción que la romantice y le coloque como el grupo incondicional, ello de acuerdo con los autores (1997:51-53) quienes refieren un conjunto de mitos que están profundamente arraigados en la conciencia colectiva: el mito de la familia estable y armoniosa del pasado, reproducido ampliamente por la memoria nostálgica en la que se enaltece el mito de la familia del pasado como la época dorada de la vida familiar. El mito de los mundos separados, por el que se concibe a la familia como entidad autosuficiente separada de la sociedad. El mito de la experiencia familiar indiferenciada por la que se promueve una universalización de todos los integrantes al interior de la familia, homologando sensaciones, percepciones, significados. El mito de consenso familiar promueve una idea de la familia siempre feliz y armoniosa. Finalmente, el mito de la familia nuclear conyugal monolítica en la que pervive la imagen de la familia compuesta por padre, madre (unión heterosexual) e hijos no emancipados. Todos los anteriores contribuyen a una visión reductora de la familia donde todos los miembros mostrarán incondicional y homogéneamente su apoyo, visiones que no contemplan la diversidad existente de las

manifestaciones familiares, por ello refieren los autores (1997:56) para que la familia pueda ser fuente de, y adaptarse a los cambios provenientes del medio sociocultural y económico, esta debe sustentarse en relaciones democráticas. Ello implica un trabajo colaborativo y constante de todos sus miembros, que al acontecer problemas diversos en la realidad pudiera manifestar apoyo a sus miembros. Sin embargo, no se suele expresar de tal manera y no se cuenta de manera incondicional con el soporte de todos los miembros. Por lo que no se abona, desde este estudio en desmitificar la concepción monolítica de la creencia en que todas las familias siempre estarán disponibles para apoyar incondicionalmente a todos sus miembros al acontecer algún inconveniente como algún accidente físico, una enfermedad grave, el desempleo del proveedor; los autores abonan en visibilizar la amplia gama de posibilidades de respuesta de los miembros de la familia frente a escenarios como los anteriores a la vez que plantean las acciones a tomar por los integrantes para que suceda el soporte y superación de las dificultades.

3.2.3 Degradación del vínculo familiar por precariedad laboral

Distintos estudiosos de los mercados laborales en México han relacionado el deterioro de las condiciones de vida de los hogares de los trabajadores a causa de las políticas neoliberales implementadas en el país a principios de la década de 1980 y de las constantes crisis económicas (Tuirán, 1993; García y Pacheco, 2000; Ariza y Oliveira, 2001; Arroyo, 2007; Damián, 2012, como se citó en Montoya, 2017:11). Debido a la interrelación entre políticas económicas dictadas por el modelo neoliberal en el trabajo, el cual constituye la principal fuente de obtención de ingresos económicos, más en el ámbito urbano; trae consecuencias en los hogares mexicanos, ya que las condiciones de precariedad laboral conforman el reto para las familias de adaptarse y encontrar maneras de enfrentarlo, lo que puede significar la inserción en actividades complementarias, en empleos formales o no,

que permitan obtener ingresos económicos para sortear los gastos familiares cotidianos, otro de los problemas que enfrentan las familias es el constante aumento de los precios en los bienes y servicios cotidianos, como se señala en el siguiente párrafo.

Diversos estudios que ahondan en las afectaciones y retos a que se enfrentan las familias son los que tratan el poder adquisitivo de los salarios mínimos, en los que se ha demostrado que debido al gradual aumento de precios en bienes y servicios, el salario mínimo cada vez alcanza para comprar menos a las familias mexicanas (CAM, 2007; Juárez, 2010; Reyes, 2011, como se citó en Montoya, 2017:11).

El salario mínimo⁵, que actualmente se cotiza en 123.22 pesos diarios y en 3 697 pesos por 30 días de trabajo o un mes en el denominado *Resto del país*, que contempla la mayoría del país, excepto la frontera con Estados Unidos, y en la Zona Libre de la Frontera Norte, se cotiza en 185.56 pesos, dando un total de 5 567 pesos por treinta días laborados o un mes. La razón de que el salario mínimo sea mayor en la zona de la frontera es la de promover que la población mexicana no deje nuestro país para migrar a Estados Unidos, lo cual trae, en su mayoría desestructuración familiar, aumento de madres solteras que se ven prácticamente obligadas a trabajar para mantener a sus hijos y menor convivencia con ellos. Asimismo, el salario mínimo resulta insuficiente para cubrir los gastos de la canasta básica, y otros esenciales como servicios para la vivienda, la propia vivienda, o vestido.

Derivado del ingreso insuficiente, de la incertidumbre por mantener el empleo a mediano o largo plazo, el tipo de contrato, en los que priman del tipo cortoplacista o la falta del mismo, unas prestaciones laborales que no cubran sus necesidades totalmente o la falta de éstas, entre otras; es común que se desempeñe alguna actividad económica complementaria, además de su empleo, por resultar insuficiente esta remuneración; ello a través del

⁵ Boletín número 219/2019. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

autoempleo, la subocupación o desempeño de actividades complementarias para aumentar el ingreso económico y atender a las necesidades y gastos cotidianos familiares.

Otra de las tendencias que ha traído la precariedad de las condiciones laborales, ha sido la feminización de la mano de obra, la cual es, de acuerdo con Salas (2009) una mayor incursión de la mujer en actividades laborales o económicas para colaborar en los gastos familiares, o por otra parte, dada la cada vez más común desestructuración familia, la madre de familia se ha visto obligada a trabajar para sostener a los hijos, ellas también se enfrentan a cubrir los gastos y necesidades familiares, al aumento de los precios en la canasta básica, a la precariedad laboral, entre otros, como los relacionados con la inequidad generalizada que afecta al género femenino.

3.2.4 El desempleo como problema social y la fragilización de los vínculos próximos

Dado que el empleo está considerado como uno de los pilares de la vida social, su falta está considerada como problema que afecta no sólo a quien transcurre por el desempleo, sino que repercute también en su familia, en otras redes próximas, incluso a la sociedad en su conjunto.

Plantea Castel (1991: 42) que la transformación del mercado de trabajo en el sentido de su precarización se acompaña de un deterioro de los soportes sociales relacionales que aseguran una “protección próxima”. De acuerdo a lo anterior, la precarización de las condiciones laborales, manifestada como la insuficiencia del salario y prestaciones para cubrir los gastos y necesidades del empleado y de su familia o dependientes económicos, jornadas extenuantes, trabajo adicional, contratos a corto plazo o la falta de los mismos, desempeño de actividades de riesgo, entre otras; va acompañado de la fragilización de los soportes relacionales, entre los que está la familia, así como otras relaciones sociales que

también asegurarían protección, principalmente al ocurrir eventos graves como la pérdida del empleo, accidente, enfermedad, etc.

El desempleo se ha abordado como problema social, es decir que no puede reducirse a factores meramente individuales como sistémicos, señalan Gálvez y Rodríguez (2013: 9) a partir del siglo XX, esto debido a las crisis económicas que se presentaron en diversos países durante ese siglo, como la Gran Depresión en 1929 en Estados Unidos, la crisis del petróleo de las décadas de 1970 y 1980, en la que el desempleo aumentó rápidamente en los países desarrollados.

Para realizar un esbozo de las crisis en Latinoamérica, retoman Gálvez y Rodríguez (2013:10) a los autores y especificidades de crisis por país que a continuación se describen: las crisis de deuda de principios de la década de los ochenta y finales de los noventa del siglo pasado, como Chile con la crisis del petróleo de 1973, en Costa Rica en (1982) con Leslie et al. (1988); en Perú en la crisis de los 80 con Francke (1992); en México durante la crisis del peso de mediados de los 90 con Skoufias y Parker (2006) y también en Argentina en la crisis de los años 90 del siglo pasado con Pessino y Gill (1997), Cerutti (2000). Para esta época, afirman Liker y Elder (1999) que la pérdida de ingresos tiende a debilitar los lazos familiares, lo cual se agravará, si quien queda desempleado es o fue el principal proveedor de su familia. Otro abordaje de la problemática, aunque más antiguos e influyentes ha sido la Teoría de los Estadios de Einseberg y Lazarsfeld (1938, como se citó en Salvia y Chávez, 2002: 7), que estudia las etapas, actitudes y comportamientos del desempleado y las consecuencias que la falta de empleo trae para los roles familiares y los respectivos sexos, entre las que destacan la gradual pérdida de autoridad masculina como proveedor, tanto para sí mismo, como para quienes le rodean. Con esto se puede inferir que la vulnerabilidad o precariedad en las condiciones laborales promueve la pérdida del empleo, esto no sólo trae consecuencias en la condición económica del desempleado, sino

también a su familia al dificultar su acceso a la satisfacción de sus necesidades esenciales como educación, alimento, vivienda, entre otros. Al atravesar el grupo familiar un hecho de crisis, es muy probable que se generen conflictos entre los miembros o se incrementen disgustos anteriores afectando su dinámica cotidiana, pues al compartir el ámbito doméstico pasan tiempo considerable en contacto, compartiendo espacios físicos como las habitaciones del lugar donde cohabiten, por lo que los problemas vividos estarán presentes en sus interacciones constantemente, así la estructura familiar puede verse afectada gradualmente, reestructurada con la salida no definitiva de uno o más integrantes de la familia o desestructurada con la salida definitiva o separación de uno o más miembros de la familia; tanto en el corto plazo, entendiéndolo como unos pocos meses después de perder el empleo, en el mediano plazo varios meses después de haber quedado en desempleo hasta un año, y puede afectar en el largo plazo al vivir en constante conflicto durante años después por las dificultades acaecidas para conseguir ingresos suficientes y por los lazos ya degradados, por otra parte también puede presentarse que tras haber tenido problemas que afectaran la dinámica familiar en algún lapso de tiempo, posterior a ello, la familia o la pareja haya logrado afrontar de manera positiva para su relación, consiguiendo atravesar juntos los problemas, adecuándose a ellos en el transcurso de los mismos, consiguiendo una dinámica estable.

Si bien, la pérdida del empleo representa un evento crítico por las dificultades para allegarse los insumos necesarios suficientes y cubrir los gastos cotidianos; la búsqueda de apoyo en las otras redes sociales del desempleado puede verse afectada por la predominante descolectivización de la sociedad que se expresa en la falta de solidaridad y apoyo conjunto para apoyar a quien o quienes pasan por algún problema grave en los ya debilitados vínculos, dentro de estas otras redes sociales se menciona a los ex compañeros del expolicía, a sus superiores y a sus amigos, principalmente.

Un efecto adicional desfavorable derivado de la pérdida del empleo que podría manifestarse es la afectación en la autoapreciación del expolicía, debido a que la salida de su empleo trajo a su vez la pérdida de su uniforme y aditamentos como arma y placa, unas actividades o funciones desempeñadas por varios años o décadas, la autoridad que le confería su puesto o la disolución de la expectativa laboral de permanecer en tal empleo hasta su jubilación, así como la dificultad de proveer el sustento a su familia y/o dependientes económicos por la falta del ingreso.

En cuanto a la reinserción laboral, mencionan Beccaria (1996); Cid y Paz (como se citó en Chitarroni, 2000) existe una conocida selectividad del desempleo, el cual afecta en mayor medida a personas que presentan características de la desafiliación: quienes mayor probabilidad tienen de perder sus empleos son, principalmente, las personas que presentan una vinculación más débil y precaria con el mercado de trabajo. Un segundo aspecto es que quienes estuvieron en desempleo y luego se reinsertan en el mercado de trabajo lo hacen en condiciones más frágiles y precarias que en la ocupación anterior. De este modo, se infiere que el desempleo produce una polarización y degradación creciente del mercado de trabajo: selecciona a quienes ocupan las posiciones menos favorables y los reinserta en posiciones aún más precarias. Por posiciones o condiciones precarias de empleo en que se acepta fácilmente a expolicías, se pueden encontrar los puestos como guardia de seguridad, para explicitarlo se retoma la experiencia de uno de nuestros entrevistados, quien refiere que, en general las empresas toman en cuenta su formación en seguridad, en sometimiento y habilidades para brindar seguridad a diversos establecimientos, sin embargo las condiciones que ofrecen son consideradas desgastantes por el entrevistado por requerir un importante esfuerzo físico, disposición a poner primero la seguridad de la empresa o lugar a resguardar que la del propio trabajador, refiriendo que los horarios son de 12 horas de trabajo continuo por 12 horas de descanso o la más común de 24 horas de

trabajo continuo por 24 horas de descanso, sin servicio de comedor, ni horarios fijos de comida; así como el lugar asignado, que no se suele ser cercano al lugar en que reside el trabajador, entre otras circunstancias que les ponen en riesgo directo y la empresa no les brinda implementos para protegerse frente a amenazas, si bien este es un ejemplo particular, las condiciones laborales encontradas por los expolicías después de haber salido de sus empleos en la PGJ-DF y la reestructuración de su trayecto laboral ha sido complicado.

Bien es cierto que la precarización del empleo nos sitúa en una constante de vulnerabilidad, en una constante incertidumbre respecto a poder satisfacer las demandas y gastos cotidianos, lo cual puede agravarse al tratarse del proveedor de familiar, pues tiene dependientes económicos. Al transcurrir por el desempleo, la falta de un ingreso y la necesidad latente de cubrir gastos y necesidades pueden promover que se realicen actividades para allegarse algún ingreso económico, como puede ser el autoempleo, como el comercio informal cuyas ganancias no están aseguradas; aceptar un empleo en condiciones más precarias que el de la policía, en donde no obtenga lo suficiente para cubrir sus gastos y necesidades, poniendo en riesgo su salud o su propia vida, como la experiencia referida; por lo que la subocupación (búsqueda de actividad complementaria para obtener algún ingreso también estaría presente sería una constante en las vidas de los desempleados), principalmente si es que quien perdió el empleo es el principal proveedor de su familia y/o de otros dependientes económicos.

3.3 Gradual individualización y descolectivización de la sociedad

En Europa y específicamente en países como Francia, refiere Castel (2015:55), el *Estado nacional-social*, es decir aquel que era capaz de garantizar un conjunto de protecciones a

sus ciudadanos, porque mantenía el control de los principales parámetros económicos. Lo que para la década de 1970 con las exigencias de construcción europea y de la mundialización de los intercambios, ese Estado se revela cada vez menos como el piloto de la economía al servicio del mantenimiento del equilibrio social. No puede dejarse de mencionar que, en varios países europeos, sus gobiernos brindaban y aseguraban fuertemente a sus ciudadanos a través de diversas políticas sociales, lo que en Latinoamérica no sucedió de la misma manera, sino de modo quizá suficiente, para evitar contextos de extrema pobreza, hambre, desempleo, falta de vivienda, de servicios de salud, entre otras.

Cada vez más, la homogeneidad de las instancias de regulación colectiva se ha visto deteriorada y cuestionada. El desempleo masivo y la precarización de las relaciones laborales golpean más duro a la base de la jerarquía salarial, conllevando grandes disparidades intracategoriales, es decir al fomentarse la competencia entre iguales por mantener un trabajo o por ingresar a un trabajo, mientras uno accede, el otro queda en desempleo, primando la individualización de las personas y la tendencia a preocuparse cada cual por sí mismo sin importar que un similar esté en condiciones difíciles de existencia.

Retomando a Castel (2015:58) al hablar de la reestructuración del mundo laboral y de la preponderancia que se debe otorgar a las empresas o diversos ámbitos de trabajo para ser competitivo frente a los desafíos que impone la competencia exacerbada y la mundialización de los intercambios, donde la propia dinámica de las relaciones sociales ya no es la más apta para asegurar el desarrollo económico, sino quizá sea lo contrario. Desde la década de 1970 se ha impuesto una generalizada movilización de las relaciones laborales, de las carreras profesionales y de las protecciones asociadas al estatuto del

empleo. Tal dinámica es profunda y a la vez se compone de descolectivización, de reindividualización y de aumento de la seguridad (social, laboral).

Plantea Castel (2009) “la sociedad se está convirtiendo en una sociedad de individuos. Vivimos en una sociedad cada vez más individualizada” señala que enfrentamos (al momento de realización de la entrevista) a un movimiento intenso que tiende a remitir a los individuos a sí mismos, y les deja la tarea de protegerse ellos mismos, sin embargo, existe la necesidad de regulación entre los individuos. Misma que debe retomarse por el Estado, ya que se ha ido degradando por los intereses neoliberales. Agrega el autor, las protecciones eficaces se habían construido y reforzado gracias a la inscripción de las personas en colectivos, lo colectivo era lo que protegía.

Cada vez se dificulta más la defensa y demanda de protecciones laborales o sociales por organizaciones colectivas institucionalizadas o promovidas desde los propios ámbitos laborales por los trabajadores, como los sindicatos; ahora bien, existen diversos ámbitos, como el policial, en que no existe una figura colectiva que les asesore en la protección de sus derechos, les brinde apoyo alguno frente a condiciones de precariedad laboral, por ello los trabajadores vulnerables en riesgo de perder el empleo y quienes quedan en desempleo han afrontado las dificultades que les trajo el desempleo principalmente de manera individual, con un soporte fuerte o débil de sus redes sociales próximas (familia, amigos, compañeros de trabajo), entre los que la entidad de procedencia no suele mostrar apoyo.

Expone Castel (2009) “La sociedad de individuos necesita que alguien desempeñe el papel de una instancia central, colectiva, como el estado.”

El autor refiere que la responsabilidad de dirigir de manera central y colectiva los asuntos sociales o laborales debería ser el estado, refiriéndose al gobierno, tal asunto estaría desempañado del modelo económico predominante, que exige y ha trastocado al ámbito

laboral, se ha ido enraizando y desarrollando profundamente por lo que el actuar del gobierno de manera imparcial, pero a favor de la satisfacción de los derechos y demandas de sus ciudadanos, lo cual se ha avizorado principalmente de manera ideal.

Al organizar la producción, interviene en un primer momento lo que Ulrich Beck (1998, como se citó en Castel, 2015: 58) denomina la desestandarización del trabajo. Se impone la movilidad en el trabajo a partir de la individualización de las tareas, los trabajadores deben adaptarse y aceptar esa movilidad que les impone el mundo del trabajo, donde, en última instancia el colectivo del trabajo pueda ser completamente disuelto. Las carreras laborales predominan como móviles, es decir que no se desarrollen de manera *lineal*, la permanencia durante toda una carrera laboral en un empleo cada vez es menos posible, ahora se muestran diversas etapas, los contratos permiten estancias cortas (horas, semanas, meses) por lo que los trabajadores van de uno a otro trabajo durante su vida laboral hasta jubilarse, si es que llegan a ello. El panorama laboral actual cada vez es de mayor incertidumbre, no existe seguridad o posibilidad de mantener un empleo a largo plazo, constantemente los trabajadores van de uno a otro o desempeñan actividades adicionales para complementar sus gastos. Los contratos son por estancias cortas o renovables cada pocos meses condicionando la permanencia en el mismo, o el salario obtenido ya no les permite solventar de manera adecuada las demandas y necesidades familiares, exhortando al desempleado a adaptarse y buscar el medio de obtener ingresos y solventar los gastos de su día a día.

La manera en que se enfrentan las vicisitudes de la vida de manera individual, como la pérdida del trabajo, es lo que Ulrich Beck (1998, como se citó en Castel, 2015: 58) denomina *modelo biográfico*: cada individuo debe afrontar por su cuenta las contingencias de su recorrido profesional devenido discontinuo, debe hacer elecciones, emprender a tiempo las reconversiones necesarias.

Las condiciones de precariedad social o laboral que son síntoma de la vulnerabilidad dejan sobreexpuestos a la pérdida del empleo, lo cual tiene mayores probabilidades de agravarse por la descolectivización de la sociedad, la predominante individualización de los problemas promueve que el afectado los afronte principalmente de manera individual, generalmente dejado a la deriva por su Procuraduría, en algunos casos por su compañeros de trabajo o superiores, pues se tiende a la individuación, que cada cual se preocupe y ocupe de sí mismo. En la búsqueda de reestructuración de su trayecto laboral, el desempleado se ve frente a una circunstancia compleja que le pone a prueba, la falta de empleo y la inevitable presión por allegar el ingreso para cubrir los gastos familiares que enfrentaron por ser el principal proveedor, les llevaron a buscar el apoyo de sus redes sociales, entre ellas están la familia, su esposa o pareja, y los amigos, tales redes tuvieron una participación importante para evitar que la desafiliación se agravara y con ello, se reinsertaran los desempleados en algún nuevo empleo, para los que transcurrieron por distintas circunstancias entre dos y seis meses.

3.3.1 Precariedad laboral, falta de cohesión social y desigualdad

El empleo asalariado, indica Vite (2007:43) ha dejado de ser el articulador de los derechos sociales, esto ha conllevado a la crisis de la sociedad del trabajo. Esos derechos sociales han dejado de estar garantizados por las instituciones de bienestar social, dando paso a la precariedad, que se avizora en una propagación de las desigualdades y la vulnerabilidad social.

Señala Vite (2007:43) la expansión del desempleo y la precariedad laboral como resultado de la debilidad de satisfacción de los derechos sociales; mientras, el capital sigue abriendo nuevas fronteras económicas, donde las regulaciones estatales han sido abolidas,

respaldado en un discurso ideológico que sostiene la idea de que el Estado debe estar libre de sus deberes en relación con sus ciudadanos, dejando de lado el cumplimiento de los objetivos de igualdad social.

En el modelo neoliberal se ha degradado el colectivismo social para afrontar los eventos o problemas sociales cotidianos. Por otra parte, explica el autor (2007:44), las contribuciones individuales están sacralizadas, los derechos de propiedad por encima de los derechos colectivos, en un empuje al individualismo; el descrédito de los políticos en favor de los empresarios y el aumento del poder de instituciones neutrales y técnicas, como las empresas y los bancos, a expensas del debilitamiento del Estado, aunque se mantiene como garante del proyecto económico neoliberal.

En los países en vías de desarrollo, como el nuestro, se presenta un débil cumplimiento de los derechos civiles y sociales de la sociedad en general y, en específico de los trabajadores.

En el ámbito laboral se revela en condiciones de precariedad laboral, en falta de contratos a largo plazo o inexistencia de estos, sobrecarga o cargas extenuantes de trabajo, salarios que no cubren los gastos básicos, despidos encubiertos, despidos injustificados, entre otros.

La incertidumbre permanente en cuanto a mantener el trabajo u obtener uno con condiciones no precarias, a cubrir los gastos cotidianos, se han vuelto parte de la vida de las personas, lo que se ha acentuado en el marco del modelo neoliberal, a ello se agrega, de acuerdo con Cammack (2002) que instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial apoyan la internacionalización de la gestión económica neoliberal, ya que a través de diversas estrategias promueven como la única vía de superación de la pobreza la adhesión de los países en vías de desarrollo a

este modelo económico. Sin embargo, comenta Esping-Andersen (1993, como se citó en Vite, 2007:45), este modelo se ha reflejado y representa cada vez más una crisis de la función social del Estado ha afectado el carácter universal del bienestar colectivo, administrado por el Estado, el cual ha pasado gradualmente a ser residual. No hay una cobertura permanente ni completa de derechos a la totalidad de los ciudadanos y ciudadanas mexicanas. A quienes se consideran individuos que no cuentan con los mínimos de bienestar ni con la autonomía necesaria para cumplir con sus necesidades básicas, que son las personas en pobreza y extrema pobreza, las políticas públicas y sociales únicamente prestarían lo suficiente e inmediato o a corto plazo para satisfacer alguna necesidad básica urgente de manera paliativa, no se trabaja ni se diseñan estrategias de intervención que busquen la superación a mediano o largo plazo de la problemática social.

Aunado a esto, la gradual descolectivización social y la cada vez menor cohesión social, promovidas en buena parte por el modelo económico actual, ya que la competencia es una de sus bases; promueven el afrontamiento individual apoyado principalmente de algunos de sus vínculos próximos, entre los que la familia sigue siendo uno de los principales en nuestra sociedad.

3.4 Vulnerabilidad social y precarización permanente de las condiciones de la vida.

Robert Castel (1991:41) caracteriza a la vulnerabilidad como la conjunción de la precarización del trabajo y de la fragilización de los soportes relacionales.

Los soportes relacionales son aquellas relaciones o vínculos sociales que servirían de apoyo o soporte, como es la familia; ante dificultades relevantes como refiere Castel las

condiciones laborales precarias en el empleo. Entonces a través de la conjunción de la fragilización de ambos ámbitos es que se manifiesta la vulnerabilidad.

Sobre el trabajo, plantea el autor (1991:41) en torno al contexto francés, por ser su país de origen y donde desarrolló buena parte de sus estudios, la vulnerabilidad parecía, estabilizada por la generalización de una situación salarial sólida, cuyas condiciones de posibilidad son el crecimiento económico y el cuasi pleno empleo. Esto se ha deteriorado en los últimos quince años (se refiere a mediados de la década de 1970). No se trata solamente del aumento de la desocupación (cuyas tasas, no obstante, durante esos años, se han multiplicado por cinco en Francia) sino también, y quizá sobre todo de la precarización del trabajo.

Plantea Castel (1991: 41-42) hacia 1990 en Francia, una quinta parte de los empleos se muestran “atípicos” en el sentido de que escapan a la forma de contrato de duración indeterminada, que presentaban un seguro de tiempo y una cobertura social importante. Pero, sobre todo, esos empleos precarios con títulos diversos representan actualmente la mayoría de los contratos de los asalariados.

Si bien se retoma el planteamiento de Castel respecto a la realidad francesa, y en general de los países occidentales; ésta se ha reflejado a su vez en áreas geográficas como los países latinoamericanos, en el apartado del Estado del arte se retoman algunos casos de precarización del empleo y desempleo en Sudamérica, así como en México.

El concepto de vulnerabilidad social, según señala Moser (1998, como se citó en Labrunée y Gallo, 2005:135) ha sido adoptado para evaluar los efectos de las transformaciones económicas, políticas y sociales sobre determinados sectores de la población. Particularmente, en América Latina el enfoque de la vulnerabilidad ha cobrado relevancia como forma de abordar el análisis de los impactos sociales que han traído consigo los

sucesivos ajustes macroeconómicos y la consolidación del nuevo patrón de acumulación basado en la desregulación de los mercados, la flexibilización laboral y la reducción de las funciones del Estado, las cuales son síntomas de la corriente Neoliberal.

Por una parte, plantea Kaztman (2000) que la vulnerabilidad social refiere un estado de incapacidad para acceder a oportunidades de las que depende mejorar el bienestar o impedir su deterioro. A su vez, añade Castel (2015b), que tanto la vulnerabilidad como la desafiliación se dan por el transcurso de las personas entre éstas, siendo no estados, sino que para haber llegado a ellas hubo unas circunstancias que les condujeron a tales circunstancias.

Ampliando lo anterior, plantea el autor que el deterioro de los activos⁶ crea sinergias negativas hacia una mayor vulnerabilidad, indica que la carencia de capacidades, la cual está definida de manera estructural por la falta de seguridad, generada por la dinámica de los mercados de trabajo vinculada a la retracción del Estado y el debilitamiento de instituciones como la familia y la comunidad.

Señala Castel (1984), que la vulnerabilidad, en cuanto al ámbito laboral está marcada por el riesgo de pérdida de ingresos laborales y de reconocimiento social por la temporalidad en la ocupación, por la rotación y volatilidad en el ámbito laboral, etc.

En este párrafo señala el autor las manifestaciones de la vulnerabilidad a través de condiciones de precariedad que pueden llevar al trabajador a perder su empleo, como pasar de uno a otro por temporadas cortas; si bien se está inscrito en algún trabajo, las condiciones en que éste se desempeña pueden no garantizarle una satisfacción adecuada o plena de las necesidades y gastos periódicos.

⁶ Recurso con valor que alguien posee con la intención de que genere un beneficio futuro (sea económico o no). Llorente (2019).

3.5 El proceso de desafiliación

Castel (1997) describe a la "desafiliación" de la siguiente manera: proceso mediante el cual se degradan los vínculos sociales de una persona que permiten su protección de los imponderables de la vida. Es importante resaltar a la desafiliación no como condición absoluta sino como un recorrido o transcurso hacia la fractura de las relaciones laborales o sociales. En la desafiliación, sugieren Alguacil y Alguacil (2012:161) al no contar con soportes sólidos como el trabajo y redes sociales fuertes se complica la satisfacción plena y sostenida de lo necesario para vivir de manera digna. Aquí se encuentran los que han quedado fuera del sistema del mercado de trabajo: los desempleados, y especialmente los parados de larga duración.

Posteriormente, refiere Castel (2000: 520) sobre la desafiliación

(Es) Un proceso de rompimiento del vínculo social, que difiere del estado de pobreza, entendida como falta de ingresos, vivienda, servicios de salud, empoderamiento y respeto, este rompimiento se da en el lugar de encuentro de dos vectores, uno el de integración /no integración en el trabajo, es decir, la relación que implica tener o no tener éxito en la reproducción de la existencia en el nivel económico y el otro de integración /no integración en las redes sociales y familiares.

Con la anterior definición, retoma el autor dos aspectos esenciales; primero al trabajo como un componente esencial y elemento importante de inscripción a la vida social que brinda el acceso a servicios y bienes que permiten una vida digna. El segundo componente para que exista la desafiliación es la fractura en los vínculos sociales y familiares.

3.5.1 Los sistemas de protecciones civiles y sociales

Señala Castel (1997: 15), que existe una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistemas de protección que *cubren* a las personas de los riesgos de la existencia.

Dentro de los sistemas de protecciones, explica el autor (2004:88) por una parte, están los civiles, con éstos se salvaguarda el pleno ejercicio de los derechos de las personas y, por otra parte, están las protecciones sociales, como son los seguros de enfermedad, invalidez o discapacidad, accidentes de trabajo, vejez, desempleo, subsidios familiares y ayuda social. La protección de los ciudadanos por políticas públicas aplicadas por las entidades gubernamentales correspondientes se ha referido como obligaciones hacia sus ciudadanos. Aunque no debe leerse lo anterior en el sentido de promover el ociosidad entre los beneficiarios, quedando a la espera de obtener los beneficios permanentemente, tampoco sería pertinente la ausencia de protecciones dejando en total desamparo a los ciudadanos, o por otra parte que dentro de la entidad laboral se obtenga algún provecho o beneficio de sus propios trabajadores o ex trabajadores, (el caso de un expolicía [EP1] quien refiere que después de perder su empleo y dejar de trabajar en la policía, su entidad siguió cobrando su sueldo por casi dos años).

Un empleo como servidor público por alguna dependencia del Gobierno mexicano no garantiza la satisfacción plena de los derechos de sus empleados o en transición a su desvinculación a través de un seguimiento de estos a fin de no dejarlos desprotegidos, en un cumplimiento de los artículos 1º constitucional y 3º de la ley del trabajo, entre otros. Sin embargo, la realidad social es compleja, ya que no existen trayectos laborales asegurados, tampoco en una entidad vinculada al gobierno como ha sido la PGJ-DF. Por ello se busca conocer y analizar: ¿cuáles fueron los motivos particulares por los que cada uno de ellos dejó su empleo?, ¿fueron apoyados u orientados por la entidad para la que trabajaron para evitar la salida del empleo?, ¿cómo responden sus relaciones sociales ante el desempleo?,

¿hay cambios en el grupo familiar provocados por los problemas derivados del desempleo?, ¿existe la discriminación hacia los policías?, ¿cómo la han vivido los participantes?, ¿los expolicías pueden integrarse sin obstáculos a cualquier empleo al que postulen? o ¿están condenados a trabajar únicamente en empleos relacionados con el ámbito policial y la seguridad? A tales cuestiones se intentará responder con la presente investigación.

En la complejidad social reciente se encuentra, de acuerdo con Arteaga (2008:165) que la protección del Estado y los vínculos societarios se han precarizado, las leyes ya no garantizan la seguridad en el trabajo, la familia se tornó pequeña al disminuir las tasas de fertilidad, los divorcios se incrementaron, en suma, hay un deterioro de los soportes familiares, sociales y públicos que favorecen al proceso de desafiliación. En este sentido, añade Arteaga (2008:165) “los conceptos de desafiliación y vulnerabilidad social dibujan esos vínculos intermediarios e inestables que conjugan la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad, produciendo que la persona reduzca su registro de interacciones y relaciones institucionales”.

En relación con el debilitamiento de las acciones de soporte colectivas para apoyar a quien pasa por algún momento complicado, se muestra cada vez la descolectivización de los miembros de la sociedad, impulsado con la puesta en marcha e instalación del modelo neoliberal, caracterizado por la preponderancia del individuo y la competencia entre las personas, donde la colectividad ha ido perdiendo presencia al soportar a los integrantes que atraviesan por algún evento complicado.

3.6 La nueva vulnerabilidad

De acuerdo con Castel (1997:14), la caracterización sociohistórica que ocupa el individuo o el asalariado es necesaria para valorar la amenaza de fractura que acosa a las sociedades

contemporáneas y llevar a primer plano los temas de la precariedad, la vulnerabilidad, la discriminación, la segregación, el relegamiento, la desafiliación, entre otras semejantes.

Plantea Castel (2015a) que a partir de la década de 1980 se ha instalado en la vida social un nuevo problema referente a la inseguridad, debido a que se han incrementado los canales de incertidumbre y se ha implantado en las sociedades una creciente sensación de malestar en el porvenir; no habla de una inseguridad en sí misma sino de una “problemática de riesgo” la cual se manifiesta como una sensación de que ninguna de las acciones o medidas tomadas podrá hacer frente a los imprevistos.

En este sentido, se ha instalado en la vida social lo que el autor (2015a) denomina la “nueva vulnerabilidad”, la cual se caracteriza por la ausencia de certidumbres, no existe sensación de seguridad laboral ni económica en la sociedad debido a que el ámbito laboral, las condiciones laborales, así como las características de los contratos no permiten estabilidad económica ni laboral a largo plazo.

Plantea Fourcade (como se cita en Castel, 1997:395) a lo largo de las décadas de 1950 y 1960 los contratos por tiempo indeterminado se convirtieron en una especie de norma, casi convirtiéndose en una especie de garantía laboral. Sin embargo, aunque estos contratos brindaron la sensación de seguridad laboral, en una época de empleo casi pleno, al llegar una coyuntura se revelaron no como garantía legal, sólo como circunstancia empírica. Por ello al ser indeterminados se vieron coartados en cuanto esa coyuntura apareció, pues no existía estatuto legal que asegurara a futuro la estadía del empleado en supuesto laboral. La sensación de seguridad y certidumbre de esos años de crecimiento promovió que los trabajadores tomaran elecciones que reflejaran tal confianza en el futuro al adquirir bienes durables, bienes inmuebles, etc. De modo que, el cambio de coyuntura trajo el endeudamiento como herencia cruel de esos años de crecimiento, trayendo vulnerabilidad a muchos asalariados.

Hacia los años más recientes existen diversas condiciones laborales y modalidades de contratación, entre ellas están las cortoplacistas, las que exigen flexibilidad, solicitando total presteza a sus empleados, puestos sin actividades determinadas explícitamente lo que brinda al empleador la posibilidad de otorgar labores extras a los empleados para economizar en personal, entre otras adecuaciones que se han expandido con la implementación del modelo neoliberal y se están convirtiendo en nuestra normalidad laboral. La incertidumbre respecto a si se podrán sortear los gastos inmediatos o a mediano plazo, si se va a mantener el empleo o subir de puesto, si es que se podrá pagar la próxima renta o en su caso, lograr consolidar un patrimonio propio, están presentes de manera general en la población trabajadora.

Si bien, los gobiernos brindan una serie de protecciones en materia social, a través de prestaciones o programas que atienden las amenazas sociales en cuanto a enfermedad, accidentes, desempleo, problemas relacionados con la vejez, entre otras; también existen una serie de protecciones civiles que buscan resguardar el cumplimiento de los derechos de las personas y las protecciones jurídicas en materia laboral, las cuales deberían proteger y satisfacer plenamente los derechos de los trabajadores; sin embargo tales sistemas no siempre brindan una cobertura completa que satisfaga en la realidad los derechos y demandas de sus ciudadanos, por lo que afrontar y complementar las protecciones frente a eventos graves acontecidos en las vidas de las personas les corresponde en su mayoría y en lo práctico a los propios afectados.

De acuerdo con el modelo económico preponderante, no se avizora una plena satisfacción de las necesidades y exigencias sociales que garantice seguridad en los ámbitos de la vida. Ya que, las medidas implementadas resultan ser paliativas, no garantizan la plena satisfacción en el corto, mediano y largo plazo de los derechos sociales. La vida laboral no se percibe como segura y garante de unas prestaciones al momento de la jubilación que

permitan llevar una vida desahogada al permitir la satisfacción plena de los derechos y necesidades básicas como alimentación, salud y vivienda.

La nueva vulnerabilidad se manifiesta como incertidumbre permanente en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, así como de las personas en general frente al porvenir.

3.7 La discriminación y sus manifestaciones

La discriminación, es descrita por Casas Castañé (1999) como aquella conducta sistemática y extendida socialmente, duradera en el tiempo, culturalmente aceptada en ocasiones, hacia personas o grupos estereotipados de la sociedad sobre los cuales pesa un estigma junto a una desventaja, los cuales son inicialmente inmerecidos, hacia quienes se generaliza una cierta percepción a la vez que se les atribuyen maneras de actuar, vestirse, hablar, etc., desde el punto de vista de otros ciudadanos o colectivos. Donde la intención es dañar los derechos y libertades de una persona o de un grupo social dado

La discriminación no implica una condición en sí, puede plantearse así (nota propia) nadie nace para ser discriminado o discriminada, sino que ésta es una atribución generada gradualmente como construcción social, ya que una persona no es deficiente o indeseable por sí mismo o misma, sino que, de manera relacional se le concibe de tal manera por otro grupo o individuo respecto a alguna característica física, ocupación, profesión, condición de salud, rasgo físico, tradiciones, etc.

Fernández (2011:320) explica que la discriminación se manifiesta por unas conductas sociales, como la indiferencia manifestada en desinterés y no tomar en cuenta al otro u otra; el ninguneo, como la desestimación y no acercarse al otro u otra por considerarles no semejantes; la invisibilidad, al no considerar al otro u otra, incluso en condiciones de

dificultad; las manifestaciones de burla, a través de chistes, frases populares, refranes, incluso de manera no verbal por imágenes en que el insulto y la humillación se hacen presentes; así como actos de intolerancia e injusticia, donde la discriminación adquiere matices más perceptiblemente violentos, entre otros.

La discriminación puede tener diversas manifestaciones, de manera oral a través de insultos, apodosos humillantes directos o indirectos, amenazas en diferentes grados que pueden ir acompañadas de violencia física. Al percibir una persona actos discriminatorios a lo largo de gran parte de su vida personal o laboral, podría afectarle en su propia autopercepción, incluso es posible que se autoadscriba a las manifestaciones que le describen, ya que la constante repetición de unas descripciones, de adjetivos despreciativos de un actuar personal, profesional o cultural pueden tener no solamente efectos (principalmente negativos) en lo inmediato, sino a largo plazo e incluso puede trastocar sus relaciones familiares o sociales.

En el ámbito laboral, sugiere Parra (2006:5) el trato diferenciado puede afectar diversos ámbitos de la vida de las personas, amenazando todo el trayecto laboral desde la misma entrada, la fijación del salario y las prestaciones, así como durante el desempeño laboral en el acceso a actividades formativas, educativas. En este sentido, dos participantes mencionaron la distinción y limitaciones en el acceso a promociones e incentivos, aunque, es un derecho para todos los elementos que así lo desearan, de modo que en la realidad no se da un acceso igualitario a todos. Añade Parra (2006:6), existen diversas manifestaciones de discriminación en áreas no tan visibles como los servicios de colocación, en las promociones, la negociación colectiva, en la seguridad y las condiciones laborales en general, aquí se recurre al ejemplo anterior, la limitación en el cumplimiento a los ascensos laborales.

La discriminación laboral, es definida por el autor (2006: 7) como el trato diferenciado por parte de las y los empleadores a postulantes de ciertos grupos poblacionales durante los procesos de reclutamiento, selección, desempeño o promoción practicados por la organización o empresa. Esta diferenciación no se funda en criterios objetivos de cualificación, de capacitación o de mérito y aptitudes requeridas para desempeñarse en el puesto laboral, sino en preconcepciones relacionados con las características por atribuirse a algún grupo social unas diferencias no deseadas.

Ser percibido como parte de uno de los grupos discriminados afecta el desempeño individual frente a sus pares, señala el autor (2006:7), a nivel macro se generan ineficiencias en los mercados, disminuye la demanda agregada y se desperdician o mal emplean a los postulantes y nuevos empleados.

3.8 La discriminación negativa.

Se atiende a la señalización de Castel (2007) dentro de los estudios sobre la discriminación, en que por un parte se muestra la discriminación positiva y por otra la discriminación negativa. La positiva se basa en la inclusión y la equidad, por políticas de tratamiento diferenciado basadas en características y atributos individuales o colectivos. La intención es que todas las personas a las que se dirigen tales políticas accedan a ellas garantizando sus derechos, con la intención de integrar a los segmentos desfavorecidos al régimen de derechos y equidad en relación con las personas que no requieren de tales políticas.

La discriminación negativa está asentada en prejuicios, estereotipos o estigmas identitarios que caracterizan al otro, ya sea individuo o grupo social.

De acuerdo con el autor (2007) la discriminación negativa marca a quienes la padecen, de manera casi indeleble, como poseedores de unos rasgos que los califican como objetos de estigmatización. El otro acciona el estigma sobre la persona que es discriminada negativamente por un o unos rasgos o características que no fueron elegidos. Esta discriminación opera por tratamientos diferenciados que descalifican, está basada en la exclusión y está calcada en la desigualdad, se sustenta por los prejuicios y los estereotipos. Toma el autor como ejemplo a los inmigrantes a quienes se les concibe como *enemigos de la seguridad nacional, ladrones de empleos y causantes* de los males de la sociedad como el desempleo y la violencia, tales prejuicios colaboran y profundizan las condiciones de vulnerabilidad de los afectados.

Por la discriminación negativa, unos que se conciben como los iguales perciben a otros como diferentes, basando las características de los otros desde manera injusta y arbitraria.

El autor (2007) expone que la “discriminación negativa” no corresponde a sociedades que instituyan desde el derecho, unas diferencias de trato entre sus ciudadanos de acuerdo con su origen, su rango social, o su religión. Por el contrario, la discriminación negativa se expresa en sociedades en las que formalmente proscriben o prohíben tales prácticas, pero que se practican en masa.

En cuanto al ámbito policial y los policías, señala Suarez de Garay, en Jalisco (2001: párr.16) en teoría todos los ciudadanos esperan que el policía haga cumplir la ley en su sentido más amplio, de manera impecable, pero al mismo tiempo nadie los aprecia y los policías no se atreven a ir de uniforme cuando no están en servicio, para evitar ser blanco de ofensas, amenazas, humillaciones, actos de discriminación, entre otros. Lo cual dota de sentido al permanente reclamo que los policías hacen respecto al trato que reciben de los ciudadanos. De este modo, se menciona que las imágenes, ideas o concepciones sociales generalizadoras no solamente informan sobre la realidad, sino que repercuten activamente

en la acción de las personas sobre esa esa realidad. Asimismo, señala Suarez de Garay (2001: párr.16) En el caso que estudia, el imaginario social que circula sobre la policía también es consumido por ellos mismos e influye significativamente en sus propias maneras de ser/hacer.

Respecto a ello, refiere y generaliza uno de los ciudadanos que contestó el cuestionario abierto de apoyo sobre el policía: ...”las personas que se integran desde el inicio van pensando que ser policía es igual a tener poder y permiso de usarlo abusivamente frente a la ciudadanía”[...] Otra de las personas, al preguntarle sobre si cree que los apodos en torno al policía aciertan a definir su actuar, nos responde: “Lo condicionan (el actuar del policía), creo que al existir desde hace muchos años si influyen aunque no para todos los que se dedican a esa labor”. Es importante referir que ambas personas tienen familiares directos que son o fueron policías.

La discriminación tiene efectos trascendentales en aspectos esenciales de quienes la han vivido, comenta Goffman (2003) que, como consecuencia de los estigmas, se produce una violación de los derechos fundamentales de las y los afectados. Negación esta que es justificada, y que se ve materializada a partir de prácticas y comportamientos de marginación o exclusión, términos que dan cuenta de la manifestación de la discriminación.

La masificación de la percepción negativa hacia los expolicías, es decir la aceptación generalizada y social existente puede repercutir en expresiones diversas de discriminación. A pesar de la existencia de documentos legales que prohíben explícitamente la discriminación en todas sus manifestaciones. En la constitución política mexicana, el artículo 1º constitucional, señala su prohibición en todo sentido; sin embargo, está presente en diversos ámbitos de la vida de los expolicías, en cuanto a lo laboral se presenta como la negación del empleo expresamente por haber sido policía. En este sentido, todos los expolicías afirmaron haber tenido dificultades para ser contratados durante su proceso de

desempleo, uno de ellos refiere: “Sí, de diversas formas, haber sido policía significa haber sido corrupto”. En esta frase expresa la significación social predominante de la profesión policial con una actividad ilícita indeseable.

Es posible identificar en las vivencias compartidas por los expolicías la concepción negativa predominante sobre su anterior profesión, misma que tuvo unas repercusiones que contribuyeron en alargar el periodo de desempleo, se ilustra lo anterior con la frase compartida por el primer participante “no estamos contratando policías” al postularse a un empleo, por la cual fue rechazado explícitamente por el empleador.

Por otra parte, se expresa que la formación y experiencia laboral con que ya cuentan son elementos que favorecerían la economización en la formación de nuevo personal para distintos empleos en que puedan contratarse sus servicios profesionales.

CAPÍTULO IV. DATOS RELEVANTES, LA PGJ-DF, PROCLIVIDAD DEL POLICÍA AL SUICIDIO Y LA PREVALENCIA DE LOS MANDATOS DE LA MASCULINIDAD DOMINANTE EN EL ÁMBITO POLICIAL.

4.1 Dificultades y riesgos de la profesión policial

Hacia 2006, la Organización Mundial de la Salud, OMS emitió un escrito denominado Prevención del suicidio, un documento en el trabajo⁷. En que se muestra una preocupación por profesionales que desempeñan actividades de manera directa de riesgo que pueden resultar traumáticas y afectar directamente la salud mental, provocando el suicidio; donde se menciona de manera notable a los policías.

Las OMS define al suicidio como aquel acto deliberado por el que una persona se causa la muerte con conocimiento o expectativa de un desenlace fatal.

Existen profesiones que son proclives a intentar o llevar a cabo el suicidio, las condiciones laborales estresantes sumadas a condiciones estresantes de la vida donde se incluyen factores de estrés sociales o ambientales pueden afectar directamente a la persona que, en caso de no tratarse y continuar con una rutina como la señalada, podría tomar como fin el suicidio. Señala el documento que, si bien es posible implementar medidas de prevención del suicidio, los trabajadores se muestran renuentes a admitir las dificultades o problemas por los que atraviesan por lo que permanecen invisibilizados y acumulándose, en este sentido se señala que la prevalencia de la masculinidad sumada a la demostración de fuerza por los elementos policiales, favorecen que las dificultades no se detecten y por ende se complique la atención necesaria.

⁷ Aquí se retoma la versión en español de 2010.

En el caso de los elementos de policía, se mencionan como propensos a cometer suicidio quienes ya terminaron su trayecto laboral, es decir están jubilados y quienes sufren algún trauma o acumulación de experiencias especialmente violentas, dado que su ejercicio laboral les sitúa directa y continuamente frente a tales circunstancias.

En el documento de la OMS (2010:14) se expresa que un estudio de Estados Unidos afirma que el noventa por ciento de los trabajadores que cometen suicidio son hombres y hay mayor cantidad de suicidios entre las poblaciones adultas y adultas mayores. Asimismo, se señala que, en su mayoría quienes padecen algún trastorno mental tienden a no atenderse, sólo una tercera parte de quienes tienen depresión buscan tratarla.

Pero, se menciona que no sólo es una decisión individual la no mención o atención de los trastornos mentales, ya que el trabajador se enfrenta al problema de la estigmatización y discriminación social y laboral al verse revelada su condición. El temor por ver disminuida su autonomía, tener supervisión y ver en riesgo su seguridad laboral contribuyen a ocultar las dificultades. Se menciona en el documento, que los trabajadores con problemas de salud mental en su mayoría harán todo lo posible para que sus compañeros y superiores no se den cuenta de su enfermedad, lo que incluye tomar acciones que pudieran colaborar en atenuarla como no participar en programas de salud y asistencia.

La masculinidad dominante es un rasgo definitorio de por qué los hombres se ven mayormente afectados por tomar decisiones como la finalización de la propia vida, el rechazo de los hombres a tratar sus problemas mentales y emocionales sumados a su predilección por vías más letales al suicidio colaboran en la exposición de por qué las tasas de suicidio en los hombres son más altas.

Señala la OMS (2010:28) sobre la prevención del suicidio en el ámbito laboral debe abordarse por la integración de aspectos como un reajuste organizacional dirigido a

prevenir y reducir el estrés laboral, a promover la desestigmatización de los problemas de salud mental así como la búsqueda de ayuda; la detección temprana de las dificultades emocionales y de salud mental; y la intervención y tratamiento apropiados mediante programas de salud y asistencia al empleado desde su propia empresa o lugar de trabajo. Sin embargo, es una problemática amplia y compleja porque involucra acciones profesionales en diversos elementos estructurales de las corporaciones o empresas, así como se requiere de la preocupación e interés de los propios afectados en identificar y aceptar que se requiere algún tipo de atención para atenuar y buscar mejorar la salud mental, así como la física, esto se muestra como indispensable en las entidades policiales.

4.2 Atribuciones y generalidades de los cuerpos policiales en México hacia 2010

Para 2010, Olivares-Ferreto presenta el artículo denominado *Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública*. Para ello, por policías, se refiere a todas las personas que laboran en seguridad pública. Incluyendo las acciones de prevención, investigación, persecución y sanción de delitos. Destaca la autora que la información sobre la policía mexicana, en general, y sobre sus condiciones laborales, en particular, es sumamente escasa, con ello se expresa que no se existe una cultura de transparencia en las instituciones policiales mexicanas.

Después de la modificación al artículo 21 constitucional, se replantea el modelo de seguridad pública a nivel nacional, el cual está a cargo de la federación, del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), de los estados y de los municipios; éstos coordinados, desde 1994 a través del Sistema Nacional de Seguridad Pública, SNSP. Por esta reforma se delimitan las actuaciones de las instituciones policiales, todas las cuales deben regirse por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

Un año después, en 1995 se promulgó, con atribuciones en el Estado, la Ley general que establece las bases de coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, SNSP.

Planteando como objetivos salvaguardar la integridad y los derechos humanos de todos los ciudadanos mexicanos, preservar las libertades, el orden y la paz públicos. Tal ley refiere su cumplimiento a través de la prevención y persecución de infracciones y delitos, la imposición de sanciones administrativas y la reinserción social del delincuente, así como de las y los menores infractores.

Los dos instrumentos de coordinación de la SNSP son la carrera policial y el Sistema de Información Nacional de Seguridad Pública, SINSP. La carrera policial debe ser obligatoria y permanente, e instrumentarse por la federación, los estados y los municipios a través de un servicio nacional de apoyo “que homologue procedimientos y busque la equivalencia de los contenidos mínimos de planes y programas para la formación de los integrantes de las instituciones policiales” (Artículo 24 constitucional). La carrera policial, implica la permanencia en el empleo con posibilidad de llegar a la vejez en el mismo, por supuesto debiendo cumplir con los requerimientos específicos de cada puesto y nivel, ya que existe una organización jerárquica, sin embargo es posible para quienes pasan las pruebas, capacitaciones, desempeñan un trabajo impecable o sin verse involucrado en problemas graves, llegar a culminar su carrera laboral en tal ámbito, aunque la información aquí vertida sea de 2010, la carrera policial continúa siendo obligatoria hasta el momento de realización del estudio en todas las Fiscalías o corporaciones policiales mexicanas.

El SINSP implica intercambiar y sistematizar información sobre seguridad, armamentos y equipos, estadísticas criminológicas, personas indiciadas, procesadas o sentenciadas en todo el país.

Posteriormente, en enero de 2009 se deroga tal Ley, por la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, LGSNSP, ésta conserva los elementos de carrera y del SINSP, los cambios empleados fueron: establecimiento de un Sistema Nacional de Acreditación y Control de Confianza que acredita y evalúa a quienes ingresan y ya laboran en cuerpos policiales. Los nuevos requisitos creados fueron: aprobar anualmente los controles de confianza, contar con enseñanza media básica para las áreas de reacción; contar con enseñanza media superior para las áreas de prevención y estudios universitarios para las áreas de investigación.

En cuanto a la organización de la policía en México, ésta se divide en tres niveles, que corresponden con los de gobierno; las policías municipal y estatal tienen funciones de carácter preventivo; la misión de la Policía Federal es garantizar la integridad y derechos, prevenir delitos, preservar las libertades, el orden y la paz públicos en zonas consideradas de jurisdicción federal, también en las zonas urbanas cuando así lo solicite la autoridad local. Además, esta investiga y persigue a los presuntos responsables de delitos de índole federal, así como los del fuero común que afectan la seguridad nacional o que sean atraídos por el ámbito federal. Los cuerpos policíacos se integran también de las y los servidores de las Procuradurías General de la República y de las Procuradurías Generales de Justicia, la presente investigación se centra en antiguos miembros de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, nombre que cambió en 2019 por el de Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.

Según estimaciones del documento reseñado, el 90% de los elementos que trabajan en cuerpos policiales en nuestro país, hasta 2010, son hombres.

Para 2008, el Secretario Ejecutivo del SNSP, Roberto Campa, refirió que la edad promedio de las y los policías se ubica entre los 31 y 42 años. Por una parte, los cuerpos de base están conformados por personas entre 18 y 80 años, y por otra parte las edades van de los

27 a los 65 años entre los mandos policiacos. Es sumamente interesante, como existen personas adultas mayores que aún laboran a una edad muy avanzada, esto demuestra que, en efecto, existe la posibilidad de llegar a la vejez en tal empleo, como fue la expectativa inicial de los expolicías, sin embargo, también aparece como alarmante que a edad tan avanzada continúen trabajando, cuando ya deberían de gozar de los beneficios de sus jubilaciones.

Dado que al momento de la elaboración de este trabajo no se contó con información acerca de la escolaridad de los policías federales, si se encontró, de acuerdo con declaraciones del Secretario Ejecutivo del SNSP en 2008, que las y los policías estatales y municipales tenían un nivel educativo promedio de secundaria: 42% tenía secundaria completa; 4% secundaria incompleta; 10.7% primaria completa; 3.2% primaria incompleta; y 1% carecía de escolaridad. Además, refiere Olivares-Ferreto (2011) que pese a solicitarse nivel educativo media superior mínimo para ingresar, éste no se cumple para todos los ingresantes a los cuerpos policiales.

4.2.1 Condiciones laborales, salarios y prestaciones de los policías en México hacia 2010.

Los derechos laborales y beneficios de los policías se encuentran en las fracciones XIII párrafo tercero y fracción XI del Apartado B de la ley reglamentaria del artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, de la cual derivan los artículos 7, fracción XIV, 45, 46, 84 y 85 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, LGSNSP.

El artículo 45 de la LGSNSP, menciona que las instituciones de seguridad deben garantizar al personal de las corporaciones policiales las prestaciones mínimas previstas para los trabajadores al servicio del Estado. Sobre las remuneraciones, el artículo 84 de la LGSNSP establece que éstas deben fijarse de acuerdo con:

la calidad y riesgo de las funciones en sus rangos y puestos respectivos, así como de las misiones que cumplan, las cuales no podrán ser disminuidas durante el ejercicio de su encargo, además de garantizarles un sistema de retiro digno.

Las edades de servicio de los trabajadores contemplaron a adultos mayores de hasta 80 años, por lo que es cuestionable tal afirmación. Las prestaciones contemplan sistemas de seguros para los familiares del trabajador, para ser beneficiarios en caso de fallecimiento, incapacidad total o permanente, acaecida en el cumplimiento de las funciones, lo cual es un riesgo permanente, ya que el trabajo de los policías les exige enfrentarse cotidianamente eventos de riesgo. Por último, el artículo 85 de la misma Ley establece estímulos y reconocimientos para los trabajadores durante el desempeño de la Carrera Policial.

De acuerdo con el artículo 29 del Acuerdo, mediante el cual se expide el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública⁸, los seguros de vida y gastos médicos mayores cubren siniestros por fallecimiento o incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total, equivalente a 40 meses de ingresos ordinarios brutos al mes. También existe el seguro de retiro para quienes se den de baja por edad y el seguro de separación individualizado por separación o baja, todo lo anterior es adicional a la seguridad social provista por el ISSSTE. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (2009) reportó que los policías pertenecientes al Gobierno del Distrito Federal cuentan con seguridad social (ISSSTE) y caja de ahorro; indemnización por retiro, préstamos, servicios médicos y seguro por riesgo de trabajo, sin embargo, para la mayoría de los estados del país no se encontró información al respecto y se refirió que, en muchos de los estados, las prestaciones son inexistentes.

⁸ DOF 31 de agosto 2010

Sin embargo, Olivares-Ferreto (2011:8) expresa haber encontrado desigualdad en las condiciones, ingresos y calidad de las prestaciones en los diferentes estados del país.

De acuerdo con la autora (2011:10) el ingreso mensual para la Policía Municipal, Policía Estatal y Procuradurías Generales de Justicia Estatales, dentro de los que contempla a personal de seguridad pública de base: cadete, suboficial, primer oficial, segundo oficial, tercer oficial, agente, vigilante, policía primero, policía segundo, policía tercero, patrullero; se plantea que los estados con los niveles más bajos son Veracruz, que para 2010, tenía 18 522 trabajadores cuyo ingreso mensual promedio fue de tan solo 3 154 pesos; Yucatán con 6 927 trabajadores y un ingreso mensual promedio de 3 975 pesos y Michoacán con 9 510 empleados, así como un ingreso de 3 961 pesos mensuales. En medio están estados como Oaxaca con 11 807 empleados y un ingreso mensual promedio de 6 099 pesos; Sinaloa con 8 054 trabajadores y un ingreso mensual de 6 925 pesos; Jalisco con 19 896 empleados y un salario mensual promedio de 7 101 pesos y el Distrito Federal (ahora Ciudad de México) contemplaba 84 659 empleados con un salario mensual promedio de 8, 035 pesos. Los estados en los que el ingreso es más alto son: Baja California Norte con 7 897 empleados y un ingreso promedio mensual de 11 112 pesos y, finalmente Tamaulipas con 7 975 empleados y un salario mensual de 11 946 pesos. El número total de empleados en el país fue de 372 925 y el ingreso mensual promedio de 6 229 pesos. Es evidente el amplio espectro de desigualdad entre los ingresos que reportaron estados como Veracruz frente a Tamaulipas con una diferencia de 8 792 pesos. La diferencia entre los ingresos es amplia y no solo significa un ingreso menor, sino insuficiencia para cubrir gastos cotidianos, servicios elementales como salud o educación, por lo que en la mayoría de los estados los elementos de policía se verían obligados a desempeñar otras actividades complementarias para cubrir gastos de manera suficiente. Lo referido por los artículos anteriores no se

cumple respecto a ingreso, siendo que desempeñan actividades de riesgo de manera reiterada.

Respecto a la jornada laboral, Azaola (2008:59) expone por testimonios de elementos en medios y altos mandos, que es uno de los principales motivos de quejas:

Uno no tiene ni vida familiar ni vida social, uno no tiene horario... tenemos más de quince años sin vacaciones. Muchos estamos solteros porque matamos la posibilidad de tener una familia... A veces vemos lo que ganamos, pero no vemos lo que perdemos: la familia, salud.

En esta frase del entrevistado se puede dar cuenta de que la jornada es extenuante, no se goza de una de las prestaciones que su empleo les brinda, por lo que la ausencia de un periodo vacacional tiene repercusiones que afectan y deterioran la propia salud, así como la convivencia familiar; las exigencias laborales no sólo afectan al empleado, sino que pueden tener implicaciones en las familias por la falta de convivencia o su mala calidad, conllevando a fisuras o separaciones. Sin embargo, no es de desestimar la aceptación de tales condiciones por parte del entrevistado, aunque se muestra descontento, se toma la ausencia de lazos familiares como un riesgo de permanecer en el empleo. El cual, aunque permita la realización de carrera laboral coloca a quienes ahí laboran en vulnerabilidad y probable desafiliación de desestructuración familiar y social.

Azaola y Ruíz (2016:51) rescatan un testimonio que externa la descolectivización de los elementos policiales: “no hay compañerismo entre nosotros porque luego unos hacen una puesta a disposición. Siempre hay alguien que está dispuesto a quedar bien con el jefe porque tienen necesidad de descansar el domingo” frase que muestra la falta de organización y de gestión entre los trabajadores para obtener beneficios colectivos, cada cual tiende a reproducir la individualización permitiendo la sobrecarga de trabajo por tener

algún beneficio personal inmediato sin importar las afectaciones que sus compañeros pudieran tener.

Por otra parte, señala la autora (2008:58) la entidad no brinda los implementos completos y suficientes para salvaguardar a sus trabajadores, son los policías quienes de manera individual compran del propio sueldo los implementos faltantes, para proveerse ellos mismos de seguridad, al respecto se contempla el siguiente testimonio:

Nos falta equipo a los policías, nos falta por la corrupción que hay en los niveles altos, no nos han dotado de uniformes desde hace dos años...La mayoría de los delincuentes trae mejores armas que nosotros. Nosotros tenemos que pagar los casquillos que percutimos...

Olivares-Ferreto (2010) finaliza su artículo refiriendo que, debido a la precariedad de las condiciones laborales de los policías mexicanos, ésta no representa un empleo para desarrollar el proyecto de vida, es decir no brinda las condiciones elementales de manera plena para que quienes ahí trabajan en el largo plazo.

4.3 Datos relevantes y condiciones laborales de las policías mexicanas hacia 2017

En 2017 se realizó la Primera Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial, ENECAP, publicada en noviembre de 2018. Esta encuesta brinda cifras importantes a considerar sobre los policías a nivel nacional.

Para la ENECAP (2017) se entrevistaron a 56,125 elementos de policía adscritos a la Policía Federal, Secretarías de Seguridad Pública estatales y municipales, Procuradurías Generales de Justicia o Fiscalías Generales de cada entidad federativa, así como a la Agencia de Investigación Criminal de la Procuraduría General de la República.

Se contaron para ese año 384.9 mil elementos de policía. La gran mayoría de estos fueron varones, por cada 10 elementos de policía había 8 hombres y 2 mujeres. Un poco más de la mitad de los elementos, el 58% de este grupo de población tenía 39 años o menos.

Del total de los policías estimados, el 72.2% de los elementos de policía vivía con su pareja, cifra que incluye matrimonio y unión libre, el 18.4% representó a los solteros que nunca se han unido en pareja y el 9.4% se compuso por divorciados, separados y viudos. Si bien la mayoría de los y las policías vivían en pareja, buena parte se compuso por quienes disolvieron su vínculo matrimonial y ya no vivían con sus parejas o familias.

En cuanto a la escolaridad, el promedio de años estudiados por los policías fue de 12.7 años, lo que significa que el nivel media superior es el nivel educativo alcanzado por la mayoría de quienes optan por ser policías, por su parte el 21.8% solo ha estudiado el nivel básico, por lo que, en caso de desvincularse de este empleo verían reducidas sus posibilidades de insertarse en otro empleo, y por otra parte, el 23% tiene nivel superior, con lo que, en caso de perder su empleo, sus posibilidades de insertarse en otro empleo se incrementan por tener formación académica adicional a la que se recibe en la policía.

Sobre los antecedentes laborales de los participantes, la cuarta parte de ellos ya había trabajado en alguna institución con actividades de seguridad pública o privada y el 36.5% de los elementos de policía a nivel nacional mencionaron haber ingresado a su corporación principalmente por necesidad económica o desempleo, y solamente el 1.4% por vocación, con esto se advierte que la apremiante necesidad de obtener algún ingreso económico y la vulnerabilidad social son las principales razones que promueven su inserción en las corporaciones de policía.

De los 384.9 mil elementos de policía estimados, el 73.4% realizaron principalmente funciones operativas durante 2017, esto representa 282.7 mil elementos de policía a nivel

nacional. De ellos, 78.6% llevaron a cabo tareas de prevención, el 12% realizó actividades de investigación y el 9.5% de reacción o confrontación directa. Las funciones operativas se desempeñan primordialmente en las calles y representan el primer tipo de funciones que se realizan en el ámbito policial. El otro tipo de funciones son las administrativas, es decir las que se desempeñan dentro de una oficina.

En promedio, los elementos tenían 7.1 años de antigüedad laborando en su organismo y trabajaban 70 horas a la semana, esto muestra que sus horarios laborales son muy absorbentes. Asimismo, el 20% refirió que el turno más común a cubrir es el de 24 horas por 24 horas, el segundo más común es el de 12 horas por 12 horas y también están presentes los horarios irregulares, es decir sin horarios de salida establecidos. La demanda importante de las corporaciones hacia los policías también puede representar una escasa presencia en su hogar, así como una insuficiente convivencia con su pareja y los miembros de su familia.

Al desempeñar parte importante de sus funciones en las calles quedan expuestos a ser víctimas de algún delito o conducta antisocial, el 35.6% de los elementos de policía ha sido víctima de lo anterior. Además, se estima una tasa de 644 delitos o conductas antisociales por cada cien elementos de policía. La conducta más común y reportada por los policías es la discriminación con una tasa de 336 por cada cien policías, esta se enuncia por la ENECAP (2017) como las agresiones verbales o actos de maltrato por parte de ciudadanos por el hecho de ser policía; o de compañeros o superiores por su posición jerárquica dentro de la corporación. Es notable que se visibiliza el ejercicio de la discriminación por parte de los propios trabajadores, donde las jerarquías conforman parte esencial de la organización al interior de las corporaciones policiales.

La segunda son las amenazas, que de acuerdo con ENECAP (2017) puede ser verbales o escritas por parte de ciudadanos, delincuentes, miembros del crimen organizado,

compañeros y superiores. Las prácticas discriminatorias hacia los policías están influenciadas de manera explícita o implícita por la aceptación social generalizada hacia una percepción construida y arraigada en menoscabo de la persona que labora o laboró como policía, afectándoles incluso tras varios años o décadas después de haber sido policías. Respecto a ello, todos los expolicías refirieron haber vivido discriminación, además de la laboral representada por la negación del empleo, refirieron incluso al momento de la aplicación del cuestionario haber vivido discriminación principalmente en forma de ofensas verbales directas o indirectas.

En cuanto a la cobertura que el salario permite abarcar al momento de la Encuesta, casi la totalidad de los elementos de policía entrevistados refirieron que su salario les permite llevar alimentos suficientes a su hogar, siendo esta la prioridad de destino del gasto, otros gastos básicos como medicinas y atención médica reportó cubrirse en un 74%, vestido y calzado 72% y los gastos escolares 66.5%, si bien percibimos que el salario del policía permite cubrir en su mayoría las necesidades básicas del hogar, también encontramos que durante 2017, año de la Encuesta, el 26% de los policías desempeñó alguna actividad adicional para complementar los gastos, aun cuando su trabajo les demanda en promedio 70 horas a la semana. Con esto se avizora que si bien, el empleo formal con un salario asiduo, en efecto puede cubrir parte importante de las necesidades, no implica la completa satisfacción de las necesidades y gastos cotidianos del empleado y su familia, para lo que el empleado busca una actividad u ocupación que le permita obtener un ingreso complementario para cubrir tales gastos.

En 2017, el 99.2% de los elementos de policía contó con la prestación de aguinaldo, seguida de vacaciones y seguro de vida con 97.7 y 81.9%, respectivamente, por lo que se puede referir que en su gran mayoría contaron con las protecciones sociales elementales.

Las actividades laborales también han dejado estragos en la salud de los policías, pues a nivel nacional, el 53% de los elementos de policía sufrió alguna afectación por este motivo, desde la depresión hasta irritabilidad o enojo y cambios en el peso, siendo éstas las más comunes.

4.4 Del ámbito policial nacional al nivel local: la PGJ-DF y su reestructuración

Los datos y la información expuestos brindan un panorama de las condiciones de los cuerpos policiales y, por ende, de quienes laboran como policías en nuestro país hacia los últimos años. La ENECAP-2017, los documentos e investigaciones reseñados brindan una amplitud de información respecto a diversas características de esta población, desde lo laboral en cuanto a los requisitos, la exposición a riesgos en el ejercicio de su trabajo, conductas antisociales dirigidas a estos; en lo familiar la dinámica familiar; en el tema salud las afectaciones que se manifiestan en quien labora como policía debido a la naturaleza de su empleo entre otras que permiten ampliar la perspectiva que les muestra como personas con problemas semejantes a los ciudadanos comunes.

Se cuenta así con un panorama nacional de las policías, posteriormente se revisa la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, PGJ-DF; desde las atribuciones fines y principios y su reestructuración al cambiar la denominación por Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, FGJ-CDMX desde 2020.

4.4.1 Denominaciones históricas de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a la actual Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México

A continuación, se desglosan los nombres que ha tenido la actual FGJ-CDMX, de acuerdo con el Manual de Organización General de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (2006), desde su creación en 1924.

De 1924 a 1929 se denominó Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y Territorios Federales.

Por 68 años en el periodo comprendido entre 1929 y 1997 fue denominada Procuraduría General de Justicia del Departamento del Distrito Federal.

Durante 19 años, de 1997 a 2016 se denominó Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Es en este periodo en el que la mayoría de los expolicías estuvieron activos en la PGJ-DF y, salieron del mismo.

Posteriormente cambia la denominación de Distrito Federal por la de Ciudad de México, denominándose Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México por cuatro años, comprendidos entre 2016 y 2020.

Finalmente, en 2020 y hasta la actualidad, cambia su nombre por el de Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México.

4.4.2 Atribuciones, fines y principios de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal hacia 2011⁹

En junio de 2011, el Congreso de la Unión publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

El Objeto de la Ley se establece en el primer artículo, esta organiza la PGJ-DF para los asuntos que la Constitución Política Mexicana atribuye al Ministerio Público, el Estatuto de Gobierno del DF y otras disposiciones legales aplicables.

⁹ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 2011.

Los principios de actuación de la PGJ-DF son los de legalidad, certeza, honradez, lealtad, objetividad, imparcialidad, profesionalismo, transparencia, eficacia, eficiencia y respeto a los derechos humanos.

En el segundo artículo se mencionan las atribuciones del Ministerio Público a cargo del Procurador General de Justicia, que ejercerá por sí, a través de los Agentes del Ministerio Público, de la Policía de Investigación, de los Peritos y otros servidores públicos; entre ellas se mencionan las siguientes: investigar los delitos cometidos en DF y perseguir a los imputados con la policía de Investigación, así como con el auxilio de servicios periciales, promover la pronta, expedita y debida procuración de justicia, bajo la legalidad y el respeto de los derechos humanos; investigar los delitos cometidos por los adolescentes, proteger los derechos e intereses de niños, niñas, adolescentes, incapaces, ausentes, personas adultas mayores y otros, en riesgo o vulnerabilidad; aplicar en el ámbito de su competencia las disposiciones contenidas en instrumentos de derecho internacional de los que México sea parte durante todo el proceso penal; brindar atención a los ofendidos y víctimas teniendo como ejes rectores el respeto a los derechos humanos, la perspectiva de género y la protección integral de la infancia; participar en el Sistema Nacional de Seguridad Pública, realizar estudios, formular lineamientos y ejecutar estrategias o acciones de política criminal.

En el artículo tercero, de la investigación de los delitos, refiere a las atribuciones sobre la investigación de los delitos en la averiguación previa y la persecución de los imputados, entre ellas se encuentran: recibir denuncias y querellas sobre acciones u omisiones atribuidas a delitos cometidos por adolescentes, comunicar por escrito cuando el Ministerio Público tenga conocimiento de la probable comisión de un delito cuya investigación dependa de la querrella o acto equivalente a la autoridad legitimada para que concluya el proceso; practicar las diligencias necesarias para acreditar los requisitos constitucional y

legalmente exigidos para el ejercicio de la acción penal y de la reparación del daño; ordenar la detención y, en su caso, la retención, de los imputados; asegurar los instrumentos, objetos y productos del delito; identificar y preservar los indicios de delito; restituir al ofendido o víctima en el goce de sus derechos; determinar la reserva de la averiguación previa conforme a las disposiciones aplicables, como que no se haya presentado querrela por el ofendido, no se pruebe la identidad del imputado o las pruebas sean insuficientes; determinar el no ejercicio de la acción penal, cuando: terminadas las diligencias no se pruebe la comisión de delito, se haya extinguido la pretensión punitiva en términos legales vigentes al momento de esta ley; y practicar las diligencias de averiguación previa y acordar lo conducente en los casos de interrupción del embarazo, voluntad anticipada y donación de órganos, tejidos y células humanas según las disposiciones legales aplicables.

4.4.3 Transición de Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal a Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México. Fines, principios y atribuciones

El 14 de febrero de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación esta ley¹⁰ que establece las disposiciones generales, las facultades de la Comisión Técnica de Transición y el proceso de transición de PGJ-DF a FGJ-CDMX. El cual se dará por concluido al darse por cumplido el Plan de Transición que implementa la Comisión Técnica de Transición, definido por la misma y cuyas acciones se dan de manera gradual.

En el artículo tercero de esta ley, se expresa que la Fiscalía es un órgano público con plena autonomía técnica y de gestión, que goza de personalidad jurídica y patrimonio propio.

¹⁰ Ley de Transición de la Procuraduría General de Justicia a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México. Congreso de la Ciudad de México. I Legislatura.

En su artículo cuarto se indica que la FGJ está a cargo de una Fiscal, quien es titular de la Institución del Ministerio Público y ejerce autoridad jerárquica sobre toda la Institución. La primer Fiscal y última procuradora es la abogada Ernestina Godoy Ramos. De acuerdo con el artículo sexto, quien ocupe este cargo durará 4 años y será electo por mayoría calificada del Congreso a Propuesta del Consejo Judicial Ciudadano, pudiendo ser ratificada por un periodo más.

Los fines más importantes del Ministerio son: conducir y coordinar la investigación para llevar a acción penal los delitos; que brinde una acción eficaz y eficiente de la procuración y reducción de la inseguridad; fortalecer el Estado de Derecho de la CDMX, colaborar con otras autoridades para prevenir el delito; salvaguardar al inocente y procurar que el culpable no quede impune; y promover, proteger y garantizar los derechos de verificación de los hechos y revelar la verdad pública y completamente, justicia, reparación integral, de asistencia y de no repetición de las víctimas y de la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, el interés primordial de esta Fiscalía es salvaguardar a la inocente víctima de delito cumpliendo en todo momento sus derechos de verificación y reducir la inseguridad, ello a favor de la sociedad, investigar y llevar a acción penal todo delito de manera justa, es decir la ejecución de la pena debe otorgarse acorde con el daño cometido, siendo transparentes en todo proceso.

En su artículo quinto se mencionan los principios rectores de la fiscalía, los principales son autonomía, legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez, respeto a los derechos humanos, debida diligencia, imparcialidad, interculturalidad, perspectiva de género, igualdad sustantiva, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal y la sustentabilidad. En esta ley se suman varios principios en referencia a la de 2011, los cuales ya toman en cuenta la perspectiva de

género, la interculturalidad, el interés superior de niñas y niños, así como el de la sustentabilidad.

Tales principios deben ser la base de la actuación frente a los delitos de todos los miembros de la FGJ, desde la Fiscal hasta los policías.

En el capítulo cuarto de esta ley se establecen las atribuciones de la Fiscalía, algunas de ellas son: dirigir en forma exclusiva, la investigación del delito, adoptando medidas para proteger a las víctimas y a los testigos; establecer una política de persecución criminal para gestionar, de manera estratégica los delitos del fuero común y federales, en los que, por disposición de leyes generales, tenga competencia concurrente. Para ello tendrá bajo su mando inmediato a la policía de investigación; diseñar protocolos para la observación estricta de los derechos humanos de todas las personas intervinientes en el proceso penal; también la creación de una unidad interna de combate a la corrupción y la infiltración de la delincuencia organizada; establecer un servicio profesional de carrera, con reglas para la selección, ingreso, formación, promoción y permanencia de las y los servidores públicos; participar en las instancias relacionadas con los sistemas local, regional y nacional de seguridad; y finalmente la construcción de vínculos de coordinación interinstitucional con las alcaldías y demás dependencias del gobierno para mejorar el desempeño de sus funciones.

4.5 La masculinidad en el ámbito policial

La formación del policía implica un proceso, en el cual puntualiza Sirimarco, (2009:103), hay una alienación del cuerpo de la persona policía con su actuar profesional dado desde los inicios de la formación policial, donde el superior se apropia del monopolio de lo que se hace con los cuerpos de los nuevos elementos: saltar las veces y tiempo que él ordena, asimismo ir “cuerpo a tierra”, correr, hacer flexiones u otras actividades físicas por el tiempo

que él decida sin poner atención a que el cuerpo no resista, tal sometimiento y aceptación de órdenes al repetirse constantemente establecen y afianzan una relación de sometimiento y acatamiento de órdenes en que el cuerpo, y uno mismo, está sometido a las decisiones de un superior. Se ha de notar la doble alienación correlacionada del policía, en la masculinidad y propiamente con sus sensaciones físicas y emocionales. Ciertamente la mitad de los partícipes de esta investigación hicieron hincapié en que al ingresar la formación recibida fue predominantemente de adoctrinamiento, por medio de un entrenamiento en jornadas extenuantes se comienza a forjar al policía, donde se obedece al mentor encarnado por un policía con gran experiencia y formación para adoctrinar a los nuevos elementos. Asimismo, se les inculcó y se repite constantemente acatar órdenes respetando las jerarquías, ello forma parte del ejercicio cotidiano. A su vez, se debe mostrar autoridad frente a los ciudadanos; nunca expresar debilidad o vulnerabilidad sino todo lo contrario, se ejemplifica lo anterior con una frase dictada por el participante entrevistado (EP1) “el policía siempre debe estar puesto y dispuesto”.

Esa construcción de una voluntad de fuerza se extrapola a las vidas personales, por ello a sus relaciones sociales evitando dar muestras de sufrimiento o de estar pasando por alguna experiencia complicada, ya que la queja no es opción para ellos. De acuerdo con Hardy y Jiménez (2001:80) la masculinidad aliena al hombre al implicarle la supresión de sus emociones y sentimientos, así como la negación y aún menos la demostración de carencias.

Se considera de gran importancia incluir las manifestaciones de la masculinidad en cuanto a los policías, debido a implicaciones como las siguientes: la presencia masculina predominante en los cuerpos policiales, la formación recibida encuadrada en la masculinidad dominante, la permanencia en los expolicías de actitudes y acciones relativas a los mandatos masculinos, mismos que fueron percibidos en las respuestas y el contacto

por una reunión breve con dos participantes, aunados a la entrevista al primer participante e intermediario.

Olavarría (2000:11) señala el amplio acuerdo entre diversos estudiosos quienes han definido a la masculinidad como una construcción cultural reproducida socialmente, la cual no puede definirse fuera del contexto socioeconómico, cultural e histórico en que se desenvuelven los varones¹¹ (Kaufman 1987; Gilmore 1994; Seidler 1994; Badinter 1993; Connell 1995; Gutmann 1996; Kimme 1992; Fuller 1997 y 1998; Viveros 1998; Valdés y Olavarría 1997, como se citó en Olavarría, 2000). Añade que, de acuerdo con los estudios, el “modelo” impone qué es lo que se espera de los hombres, así como de las mujeres con lo femenino. De tal modo, se esquematizan unas exigencias de masculinidad por las que se compara a los hombres, trayendo tensiones, problemas y disgustos por no pocos varones debido a las exigencias a las que están sometidos de manera involuntaria por haber nacido hombres. Señala Olavarría (2000:11) que, si bien algunos varones tengan la intención de desligarse de esa carga, esto no les resulta sencillo debido a que, en sí lo masculino goza de privilegios como mayor poder o estatus frente a lo femenino.

Respecto a las peculiaridades que distinguen a lo masculino de lo femenino, comenta el autor (2000:11-12) los hombres se caracterizan por ser personas importantes, activas, autónomas, fuertes, potentes, racionales, con control emocional, heterosexuales, son los proveedores y jefes en la familia, asimismo su ámbito de acción está en lo público, en la calle, tales atributos en oposición a lo femenino y a los varones “feminizados”, homosexuales, transexuales; se atribuye a las mujeres que sean lo opuesto: sumisas, pasivas, dependientes de su hombre, débiles y emocionales, que estén en el ámbito privado, es decir dentro de su casa por representar al sector no importante de la sociedad.

¹¹ Se emplean los términos hombre y varón o sus respectivos plurales de manera indistinta.

Como se sabe, la realidad es compleja y en ella conviven diversas manifestaciones no determinadas de manera polarizada en el ser hombre o en el ser mujer. Sin embargo, explica el autor (2000: 12) la consecución de "ser hombre" no es gratuito para todos los nacidos hombres, "es algo que se debe lograr, conquistar y merecer". Para llegar a ser hombre se deben superar ciertas pruebas como: haber conocido el esfuerzo, el trabajo físico, la frustración, el dolor, haber conquistado y penetrado mujeres, emplear la fuerza, así como ser aceptados como "hombres" por los que "ya lo son", y a su vez ser reconocidos como "hombres" por las mujeres.

A esto se añade el planteamiento de Hardy y Jiménez (2001:80), la masculinidad se ha transformado en la alienación del hombre de sí mismo, ya que le implica mostrarse fuerte a la vez que suprime emociones, sentimientos y niega necesidades.

Sugiere Olavarría (2000:13) la presión de tales mandatos genera frustración y dolor, mismas que no pueden expresar a manera de llanto por ser una muestra de debilidad, lo que sería contrario a la masculinidad, por ello, tienden a guardar y negar lo que los angustia.

Las características relacionadas con el ideal de ser hombre dificultan un desarrollo de sí mismo como persona, ya que la realidad cotidiana complejiza cumplir con tales requerimientos del deber ser. Por otra parte, no es posible el aislamiento o ignorar las realidades estructurales; el modelo neoliberal y su influencia en la precarización de las condiciones laborales, en el cortoplacismo de los contratos, recibir un salario insuficiente, los riesgos del tipo de ocupación, así como otras dificultades acontecidas.

De acuerdo con Olavarría (2000:13) uno de los mandatos masculinos esenciales es que el hombre se debe al trabajo, ya que trabajar es sinónimo de capacidad, responsabilidad y dignidad, tales componen la hombría. Tener empleo brinda autonomía y sienta las bases para poder construir un hogar, del cual se espera sean los principales proveedores. Sin

embargo, lo anterior representa una constante presión, por lo que desempeñarse en un empleo precario y de menores ingresos, o ciertamente la pérdida del empleo se viven como una pérdida de valor y pueden provocar crisis en diversos ámbitos de sus vidas, reflejándose en sus vínculos familiares o sociales próximos. Como se manifestó de diversas maneras en los participantes, como la significación del hombre-padre sólo como proveedor por parte de sus hijos, al perder el empleo se evidenciaron los problemas ya existentes.

El ser policía, tiene como base a la figura representativa del guardián de la sociedad, el cual debe encarnar los mandatos de la masculinidad, pues en ello se erige su figura.

Desde su formación inicial, plantea Sirimarco (2004:63) en la socialización inicial, las prácticas y narrativas “machistas” muestran el entramado de discursos que va forjando no sólo un sujeto masculino, sino también un sujeto institucional, específicamente al sujeto policial.

Garriga (2016:24) afirma, entre los policías se muestran nociones de masculinidad asociadas a la profesión. El imaginario policial asevera que para ser un buen policía se debe tener y demostrar fuerza, valentía y coraje.

De acuerdo con el autor (2016:25), el hacer policial está ligado a la masculinidad, ya que se requiere de virilidad y fuerza para afrontar a los riesgos propios de su actividad laboral, es decir lo masculino está inscrito en el quehacer policial. Asimismo, debe manifestar a través de gestos o ademanes corporales su fuerza y virilidad. Si se pone atención en el porte, el constante toque de su arma, en su manera de caminar, de hablar de los policías, éstos están encaminados a demostrar constantemente su masculinidad.

Señala el autor (2016:26-27) las actividades administrativas o de oficina se atribuyen por los propios elementos de policía a labores tranquilas que requieren de saberes técnicos y manejo burocrático, distinto al trabajo en calle o trabajo del verdadero policía quien es el que desempeña sus actividades laborales en lo público, enfrenta directamente los riesgos

que requieren de valentía y hombría y que solamente los verdaderos policías son capaces de realizar. Resumidas tales actividades en sosiego y riesgo, dos caras del quehacer y la comprensión del desempeño policial por los propios elementos argentinos a quienes estudió el autor, quien además describe la oposición entre la comprensión por los propios policías de su institución como la representación de lo masculino dominante y de la sociedad o ciudadanía como lo femenino o dominado, la cual debe ser protegida por lo masculino, es decir por la policía. Incluye el autor (2016) las experiencias de dos policías mujeres: Raquel y Vanesa, una de rasgos y figura delicada otra robusta, ambas coincidieron en no ser reconocidas como figuras que brinden protección tanto por sus compañeros hombres como por ciudadanos en múltiples ocasiones, teniendo que luchar y hacer esfuerzos adicionales frente a la estigmatización por su género en una profesión considerada predominantemente masculina.

CAPÍTULO V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 El enfoque Cualitativo

El enfoque metodológico de la investigación es cualitativo siguiendo una perspectiva fenomenológica, se contempla que esta vía permitirá el análisis de las categorías sobre las vivencias que interesan a la investigación: la precariedad laboral, la vulnerabilidad, la discriminación negativa, la nueva vulnerabilidad, así como el atravesamiento de la masculinidad dominante. Se estima que las técnicas cuantitativas no brindan la posibilidad de acceder, captar detalles y de ahondar en las sensaciones y vivencias de las personas estudiadas.

Se elige el enfoque cualitativo puesto que se avoca a la comprensión de los fenómenos o problemas sociales, explorándolos desde la perspectiva de los participantes, es decir de las personas que viven directamente el problema; en un ambiente natural y en relación con su contexto, según refiere Hernández-Sampieri et al. (2014:358). Aunado a ello, como señala Marshall (2011 y Preissle, 2008, como se citó en Hernández- Sampieri et al., 2014:358) debido a que este enfoque se recomienda cuando el tema ha sido poco explorado o no se ha realizado investigación al respecto en ningún grupo social específico. Dado que las investigaciones y estudios respecto a los policías versan principalmente sobre temas de corrupción o violencia, como se reseñó antes y escasos son los estudios que retoman una problemática que coloca a los policías, menos aún a los expolicías desde una perspectiva en que se le reconozca como persona que ha vivido una serie de problemas sociales y se ha visto afectado por ellas. Por tales motivos es que este enfoque nos ha resultado apropiado.

El enfoque cualitativo no tiene vías determinadas a seguir, como menciona Esterberg (2002, como se citó en D'olivares y Casteblanco 2015:27) en la investigación cualitativa, no se

suele plantear una teoría y a partir de ella explorar al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los datos y resultados; sino que el investigador inicia por examinar los hechos o problemas en sí, de modo que en el transcurso de su estudio desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa.

Es importante expresar que, si bien el enfoque cualitativo requiere de la creatividad del investigador, al no ser un enfoque cuadrado, por otra parte, exige del investigador su conocimiento y manejo de sus categorías y teoría a emplear. Como indica Corbetta (2003:367) la aproximación cualitativa a la realidad social evalúa el desarrollo natural de los procesos y de los sucesos, no hay manipulación ni estimulación del investigador para hacer coincidir forzosamente los hechos con la teoría propuesta. En este sentido, se requiere gran habilidad y creatividad de quien investiga para que sea capaz de virar el curso, proponer otra teoría que le permita una comprensión más holística de la realidad.

De acuerdo con Alexander y Giesen (1994), en última instancia la vocación empírica de las ciencias sociales obliga a las y los investigadores que eligen emplear el enfoque cualitativo a formular criterios que permitan aceptar o rechazar las relaciones entre los fenómenos o problemas sociales estudiados de manera empírica o, entre la teoría y la realidad objeto de estudio.

Con la intención de ahondar y ampliar la comprensión sobre las características del enfoque cualitativo, se retoman las actividades principales que se desarrollan en esta aproximación, de acuerdo con Neuman (1994) y Creswell (2013, como se citó en Hernández- Sampieri et al., 2014: 9-10).

- ✓ El investigador toma un punto de vista “interno”, es decir dentro del fenómeno o problema, manteniendo una perspectiva analítica como observador externo.
- ✓ Emplea diversas técnicas y habilidades sociales de manera flexible, de acuerdo con los requerimientos de las circunstancias.

- ✓ Las variables no son definidas para ser manipuladas experimentalmente.
- ✓ Genera datos en forma de notas extensas, diagramas o cuadros para elaborar descripciones bastante detalladas.
- ✓ Extrae significado de los datos sin reducirlos a números o analizarlos estadísticamente. Aunque puede realizar el conteo en el análisis.
- ✓ Desarrolla empatía hacia los participantes, no sólo registra hechos objetivos.
- ✓ Mantiene una doble perspectiva: analiza los elementos explícitos, manifiestos y conscientes, así como los implícitos, subyacentes e inconscientes. En este sentido, la realidad subjetiva es objeto de estudio.
- ✓ Observa y lleva a cabo su investigación sin alterar o juzgar los hechos, sino tal como los perciben los integrantes de la muestra o población objetivo.
- ✓ Es capaz de manejar paradojas, incertidumbres, dilemas éticos y ambigüedades.

Se optó por emplear el enfoque cualitativo, ya que nos resulta ampliamente pertinente y adecuado para recolectar y obtener la información que nutra esta investigación, en la cual se da centralidad a la persona que vivió o ha vivido directamente los problemas de interés, desde la vulnerabilidad, la precariedad, la pérdida del empleo, así como sus vivencias en torno a la posible discriminación laboral. Asimismo, la cualidad de flexibilidad que posee el enfoque cualitativo nos brindó la posibilidad de realizar adecuaciones a la implementación metodológica específicamente en un caso crucial como ha sido la pandemia derivada del SARS-CoV-2 al adecuar la guía de entrevista semiestructurada a un cuestionario de preguntas abiertas.

5.2 El método fenomenológico

En la investigación cualitativa, el método fenomenológico está orientado, de acuerdo con Husserl (1986) inicial exponente de este método; con el abordaje de la realidad social partiendo del marco de referencia interno de la persona. Con relación a ello, el término de la *epoché* de Husserl (1962), implica poner entre paréntesis, o reducir al mínimo, las propias ideas previas, teorías, hipótesis, intereses o sentimientos, ello para tener la posibilidad de aceptar todo y sólo lo que “nos es dado” por el otro, como fuente primaria de conocimiento y de entendimiento. Etimológicamente, ése es precisamente el fenómeno, es decir, lo que aparece, lo que se presenta.

Este método busca la comprensión y mostración de la esencia que compone al fenómeno o problema. Seifert (2008), quien se adscribe a la fenomenología realista y pretende ir más allá de los planteamientos de los fundadores, específicamente de Husserl, hace referencia a este método (en sentido amplio) como la comprensión del mundo vital mediante una interpretación totalitaria de las circunstancias cotidianas al aproximarse el estudioso al marco de referencia interno del individuo.

Se trata de un proceso de comprensión - mostración, en el cual el investigador atiende a una serie de etapas, las cuales son, de acuerdo con Martínez (1989): a) etapa previa o de clarificación de los presupuestos de los que se parte; b) etapa descriptiva, se puntualiza de manera más fidedigna la realidad vivida por la persona inserta en el problema o fenómeno social estudiado; c) etapa estructural, en esta se presenta el estudio y análisis fenomenológico propiamente dicho; y d) la discusión de resultados del análisis, en contraste con los planteamientos de otras investigaciones del tema investigado.

En el desarrollo de tal proceso se debe tomar en cuenta una elección adecuada de las técnicas o procedimientos, con el fin de realizar una descripción completa. Como puede ser

la observación directa o participativa, realizada en el contexto, donde ocurre el fenómeno o problema y donde se encuentran la o las personas de interés (se toman notas, se recogen datos, etc.), como ocurren, con el cuidado de no realizar adecuaciones o incluir preconcepciones del propio investigador.

La entrevista coloquial o dialógica, no se trata cualquier tema, sino que, previamente a la aplicación de la entrevista, esta se estructura en partes esenciales para generar la máxima participación y obtener información pertinente al tema investigado desde las vivencias de la persona.

La encuesta o el cuestionario: deben ser semi estructurados, abiertos y/o flexibles, de modo que se adapte a las características de los participantes. La observación es invariablemente selectiva, se debe poner atención y ser minuciosos en la recolección, habiendo correlación entre la teoría y los datos.

Posterior a ello está la elaboración de la descripción protocolar, en esta se realiza la descripción del fenómeno con características de autenticidad, es decir sin manipular los datos, si bien la objetividad va más allá de lo humano, el investigador debe evitar juzgar o aportar en una concepción que encasille la percepción social o académica de ciertas personas, grupos o problemas sociales.

La fenomenología permite entender el sentido de los fenómenos, pero con una secuencia de ideas y pasos que le dan rigurosidad científica, no es una sola enunciación de experiencias vividas, sino toda una interpretación procesual que se desarrolla para lograr la descripción del o los problemas estudiados, realizado en el contacto directo y constante de quienes los han vivido directamente, yendo más allá de interpretaciones de escritorio; desde una perspectiva que incluye a las personas investigadas, busca comprenderlos y, en nuestro caso comunicar sus vivencias respecto a los problemas que han vivido y los que

les han marcado a través del transcurso de los años, como son las derivadas de la pérdida del empleo específicamente a expolicías que pertenecieron a la PGJ-DF.

5.3 Técnicas e instrumentos de la investigación.

La selección de la muestra estuvo compuesta por dos tipos de muestreo no probabilístico, el muestreo por cadena de referencia y el muestreo por casos extremos o inusuales.

5.3.1 Muestreo por cadena de referencia o bola de nieve.

Atkinson y Flint (2001:1) la definen como aquella técnica que permite encontrar al objeto de la investigación. Por esta, una primera persona facilita o contacta al investigador con otra, que a su vez brinda el nombre de alguien más, y así sucesivamente.

El proceso inicia con un participante que puede llevar a otros posibles. A todos los participantes se les formula la misma pregunta, o en su caso se les aplica la misma entrevista o cuestionario.

En esta técnica, el o los participantes iniciales son los reclutadores. Éstos pueden actuar como referencia para sumar participantes hasta lograr el tamaño de la muestra deseable. La principal ventaja este tipo de muestreo es que el sesgo de selección puede ser controlado por el investigador, al limitar las características de los participantes, según los intereses de su investigación.

Esta técnica es aplicable para investigaciones de tipo cualitativo, así como exploratorio o descriptivo, principalmente.

De manera similar, describe Bernard (2006:68) el investigador o investigadora localiza uno o más informantes clave a quienes les solicita nombrar a otros posibles. Es una técnica

efectiva si se trata de una población relativamente pequeña en que probablemente los participantes estén en contacto, posibilita la construcción de un marco muestral exhaustivo. Por otra parte, en muestras grandes o en una totalidad de la población, tienen mayores posibilidades de contactarse las personas que son mejor conocidas y se puede perder a las más viables para el investigador. La técnica de bola de nieve es provechosa en el estudio de redes sociales, cuando se busca detectar a quien conocen los individuos y cómo se conocen entre sí. Adicionalmente es bastante útil en el estudio de muestras pequeñas, cerradas o difíciles de encontrar. En nuestro caso, nos resultó de gran utilidad debido a que la búsqueda individual de los expolicías provenientes del mismo cuerpo policial, la PGJ-DF se dificultó y nos resultaría extenuante. Por ello se emplea esta técnica aprovechando además el hecho de que, en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, lugar actual de trabajo del contacto inicial hay una amplia presencia de expolicías, así como de exmilitares, siendo el participante inicial nuestro enlace con los cinco participantes faltantes.

5.3.2 Muestreo por casos extremos o inusuales

Este tipo de muestreo se caracteriza, de acuerdo con López (2004:74) escoger casos con cualidades especiales o diferentes a las del grupo en general, en algunas circunstancias puede ser de gran utilidad para conocer a fondo ciertos temas. Se emplea al estudiar a individuos o grupos con características muy particulares. Como puede ser un grupo específico de personas adultas mayores que hayan emigrado de un país a otro, o de mujeres madres solteras que se unieron en matrimonio con una pareja de menor edad que ellas, seguidores de determinadas telenovelas o series, artesanos indígenas que residen en alguna ciudad, entre otros. Es decir, son personas o grupos que contienen determinadas características.

En esta investigación se realizó la colaboración entre el muestreo de cadena de referencia con el muestreo de casos extremos, ya que no resultó viable la búsqueda y concreción de participación de los individuos dadas las características específicas requeridas: haber sido expolicías, provenir de la PGJ-DF, entre otros criterios que redujeron la posibilidad de inclusión a una muestra de seis participantes. Debido a que el primer participante contemplado refirió una importante presencia de expolicías en el lugar de trabajo actual, la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, se tomó como criterio importante la inclusión de los participantes restantes como trabajadores de esta entidad, ya que no es una coincidencia extraordinaria, sino que el empleo actual establece una relación de ejercicio profesional con las aptitudes y formación que ya poseen los expolicías, además se presenta como un rasgo de circunscripción de ejercicio laboral reducido de los expolicías.

5.3.3 Delimitación cualitativa de la muestra

La muestra se compone por un total de seis individuos mexicanos adultos de entre 40 y 60 años del género masculino. Todos ellos laboraron en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, actualmente denominada Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México. Entidad seleccionada debido a que se desempeñan las actividades laborales a nivel local, es decir en la Ciudad de México solamente y en esta es que han habitado todos los participantes desde su ejercicio policial como hasta el momento de la realización de esta investigación.

Por otra parte, se tomaron en cuenta debido a que todos ellos laboran actualmente en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, ámbito laboral que comparte rasgos profesionales con las actividades desempeñadas durante el periodo de actividad policial.

5.3.4 Criterios de inclusión y de exclusión de la muestra

a) Criterios de inclusión:

- Expolicías que laboraron en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJ-DF)
- Padres de familia y principales proveedores de su hogar
- Laboraron como policías durante un mínimo de siete años
- Salieron de la Procuraduría hace al menos cinco años (en 2015 o antes)
- Actualmente laboran en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario.

b) Criterios de exclusión:

- No haber sido policías
- Haber pertenecido a alguna Procuraduría o cuerpo policial diferente a la PGJ-DF
- No ser padres, proveedores o no tener familia propia
- Haber laborado por un periodo menor a seis años como policías
- Haber salido de la PGJ-DF recientemente

c) Criterios de eliminación:

- Deseo y expresión de no participar

5.3.5 Criterios de saturación de la muestra

En la investigación cualitativa, plantean Krueger y Casey (2000) la saturación se comprende como la llegada al punto en que ya se han escuchado una cierta diversidad de ideas o vivencias y las técnicas de recolección como la entrevista, observación o cuestionario ya no ofrecen más elementos a considerar. Indican que la búsqueda de información no debe detenerse mientras continúen apareciendo nuevos datos.

Es importante el señalamiento que realizan autores como Marshall (1996:522-525) y; Crouch y McKenzie (2006:483-499) sobre que el diseño planteado del muestreo guía la búsqueda inicial de los individuos, pero su incorporación se realiza de manera iterativa, acorde con la información que se va recolectando en el trabajo de campo. En este sentido, la riqueza de los datos proporcionados, aunados a las habilidades de observación y análisis del investigador son decisivos y más importantes que el tamaño de la muestra.

De acuerdo con Mayan (2001:11) la determinación de un tamaño de muestra suficiente para alcanzar la saturación involucra varios elementos, como:

- a) La calidad de los datos: transcripciones legibles, audios o grabaciones claras, etc.
- b) El alcance del estudio: amplio frente a estrecho
- c) Naturaleza del tópico: claro, la información es accesible
- d) Cantidad de información útil brindada por cada participante: articulada, vinculación de la experiencia con el fenómeno o problema.
- e) Número de entrevistas por participante
- f) Uso de datos sombreados: reporte de los participantes de otras experiencias
- g) Método cualitativo y diseño del estudio empleados.

Dado que la selección de los participantes se llevó a cabo de acuerdo con unas características específicas, el número de personas que cumplieron con las características previstas no fue amplio, se incluyó un total de 6 expolicías.

Los criterios de saturación y la decisión de no incluir a más participantes se dio de acuerdo a que: después de haber aplicado en hasta en tres ocasiones la entrevista con el intermediario y en dos ocasiones los cuestionarios con tres participantes, se logró obtener una pertinente descripción de las vivencias de los participantes con las categorías de esta investigación, se clarificaron las respuestas que no se lograron comprender a cabalidad la

primera vez en que fueron respondidas y abonar en su contextualización al obtener una ampliación de la información brindada, acordes con las categorías y subcategorías de interés para esta investigación. Se señala que, se buscó la aclaración o explicación con el primer participante: EP1. Lo que de acuerdo con Mayan (2001:11) son los datos sombreados para algunas respuestas, por ejemplo, se le comentó sobre la repetición en algunos casos de tras haber salido del empleo, la mayoría siguió teniendo contacto con ex compañeros o ex superiores para hacer “trabajos” a ello, aclaró que entre los policías, ocasionalmente se organizan para acudir a algún lugar o con algunas personas para extorsionarles u obtener algún beneficio económico o material tras haber concertado el “trabajo”, o si es que se da de manera repentina se le llama “tiro”, de modo que, por la dificultad de encontrar empleo formal o de fallar sus intentos de reingreso, algunos expolicías continúan realizando tales actividades para allegarse algún ingreso; tal aclaración despejó la comprensión de algunas respuestas, asimismo se acudió a este participante ocasionalmente para abonar en la comprensión de otras respuestas que lo requirieron. Tras haber aplicado un cuestionario, se solicitó a tres de ellos abonar en sus respuestas, en algunas se fructificó la información con los datos solicitados al primer participante y con la información obtenida por la breve reunión concertada con dos de ellos.

Una vez reunida la información se incorporó a los cuestionarios respectivos hasta que se consideró pertinente y concordante en varias expresiones y experiencias compartidas, por lo que se cerró la muestra en seis participantes, ello aunado a la estrechez de posibilidades de encontrar más participantes con las características requeridas y a la casi nula posibilidad de acudir a los centros de trabajo, ya que son rotativos y, principalmente debido al curso de la pandemia, las adecuaciones a sus actividades laborales y las restricciones sanitarias.

Es necesario aclarar que para esta investigación se aplicaron dos técnicas. Inicialmente se tenía contemplado aplicar solamente entrevistas semiestructuradas de manera presencial

a los participantes, dado que se inició la aplicación hacia el mes de marzo de 2020, se aplicó solamente una entrevista con el participante que actuó como intermediario con los participantes restantes. Dado que la aplicación de las entrevistas se tenía concertada con estos desde el mes de abril de 2020, mes en que las medidas sanitarias ya estaban instaladas por el riesgo de contagio de Covid-19, así como las adecuaciones a sus jornadas laborales. Esto afectó la posibilidad de llevar a cabo la reunión física con los expolicías para desarrollar la entrevista, para evitar perder el contacto o su participación, se les sugirió compartir sus respuestas en un cuestionario de preguntas abiertas, en una versión concreta de la entrevista a lo cual estuvieron de acuerdo de contestar y enviar vía correo electrónico.

5.4 La entrevista

Vela señala (en Tarrés, 2013: 64) que la entrevista cualitativa se presenta como la vía de acceso a los aspectos de la subjetividad humana.

Para la investigación social, resulta una técnica apropiada para la obtención de información de cara a la persona que está o ha estado inmersa en el fenómeno o problema estudiado. Kahn y Cannell (1977, como citó Vela en Tarrés, 2013:65) describen a la entrevista como un evento construido o creado con el fin específico de que una persona pueda expresar, en una conversación, ciertas partes esenciales sobre sus referencias pasadas y/o presentes, incluyendo también sus intenciones o anticipaciones sobre el porvenir.

La entrevista, describe el autor (en Tarrés, 2013: 65-67) se da a través de una conversación, sin embargo no es una conversación sobre cualquier tema al azar, sino que es un mecanismo controlado donde interactúa el entrevistado que transmite información, responde y expresa de manera verbal para reconstruir sus vivencias a través de la mirada del presente y el o la entrevistadora es quien recibe esa información, la elabora y sistematiza a partir de las categorías, hipótesis o interpretaciones orientadoras del proceso

de conocimiento; entre entrevistado y entrevistador o entrevistadora existe un proceso de intercambio simbólico que retroalimenta ese proceso.

5.4.1 La entrevista semiestructurada

Refiere Bernard H. Russel (1988: 204-207) que en esta técnica es el entrevistador quien guía la conversación enfocándose en el o los temas particulares a explorar, sin embargo, le proporciona al entrevistado o informante suficiente soltura y libertad para definir el contenido del diálogo.

Se eligió esta técnica primeramente con el fin de entablar un diálogo con los participantes que les brindara el suficiente espacio para comentar experiencias que pudieran haber escapado al diseño de las preguntas, aunque con la intención de mantener en todo momento guiada la entrevista acorde a obtener información pertinente a las categorías. Debido a que solamente fue posible aplicar una entrevista al participante inicial, por las restricciones de la emergencia sanitaria derivada del SARS CoV-2, de fines de marzo de 2020. Se tomó la decisión de retomar las cuestiones más esenciales de la entrevista para concretarla y rediseñar un cuestionario de preguntas abiertas.

5.5 El cuestionario

Definen García et al., (2006:233) al cuestionario como un proceso estructurado por el cual se recoge información a través de la cumplimentación de una serie de preguntas. Precisan los autores sobre los cuestionarios, éstos deben tener un área de identificación, pero no datos personales específicos, debe ser anónimo. Los cuestionarios brindan afirmaciones, no mediciones, ya que las respuestas no reflejan la realidad verdadera, sino la percepción que de ella tiene el entrevistado. El entrevistador debe conocer sus categorías, la teoría y debe estar preparado para llevar a cabo el cuestionario a fin de obtener información que le

será útil. Asimismo, debe mantenerse neutral, es decir no juzgar, no expresar acuerdo, desacuerdo, sorpresa, preconcepciones, etc.

Durante la aplicación de cuestionarios que buscan acceder a información no tan reciente puede aparecer el sesgo del telescopio, por el que quien responde puede hacer referencia a hechos lejanos como recientes.

5.5.1 El cuestionario de preguntas abiertas

Sobre este tipo de cuestionarios, refieren García et al., (2006:235) Las preguntas abiertas no están preestablecidas, brindan la oportunidad de que el participante comparta información desde su perspectiva y desde sus propias vivencias. Es importante revisar y plantear de manera cuidada cada pregunta, al realizarlas de manera estratégica será posible obtener información útil que responda a los intereses de los objetivos de la investigación.

Una de las ventajas de esta técnica es que pueden aportar mucha información de la cual se retome la que cumplimente los requerimientos del investigador o investigadora y una de sus desventajas es que su codificación posterior puede suponer grandes dificultades, ausencia de información útil o demasiada de datos que no correspondan a la información requerida para la investigación, vaguedad o desvío en las respuestas.

5.6 Categorías apriorísticas y diseño de las técnicas, entrevista y cuestionario

Las investigaciones de tipo cualitativo conllevan un proceso que les dota de rigor. Dado que, refiere Cisterna (2005:64) el o la investigador es quien otorga significado a los resultados de su investigación, es elemental tener en cuenta la elaboración y distinción de

tópicos a partir de los que se recoge y organiza la información. Para lo cual se distingue entre categorías, que denotan un tópico en sí mismo, y las subcategorías, que detallan dicho tópico en microaspectos. Tales categorías y subcategorías pueden ser apriorísticas, es decir, construidas previamente al proceso recopilatorio de la información, o emergentes, emanan del levantamiento de referenciales significativos desde la propia indagación.

De acuerdo con lo anterior, las categorías que se establecieron están engendradas en los planteamientos de Robert Castel y son las siguientes:

Vulnerabilidad: Entendida como las manifestaciones de precariedad en el trabajo u ocupaciones, la fragilidad de los lazos sociales y/o familiares, así como la constante precariedad en las condiciones de vida de los expolicías.

Discriminación negativa: Es la existencia de expresiones que afectan en uno o varios sentidos el acceso a derechos, de los que se toma el laboral como principal, derivado de la aceptación y práctica de una concepción negativa que generaliza y reduce a los expolicías, a la vez que promueve la negación a ciertos empleos.

De acuerdo con Castel (2007) esta discriminación opera por tratamientos diferenciados que descalifican, está basada en la exclusión y está calcada en la desigualdad, se sustenta por los prejuicios y los estereotipos.

Nueva vulnerabilidad: Se relaciona con las condiciones laborales predominantes de inseguridad, incertidumbre y una preocupación constante por el porvenir, salarios insuficientes y el desempeño de actividades adicionales para complementar los gastos. Se incluye la particular circunscripción post laboral de expolicías en empleos semejantes.

La tabla 1 define las categorías y subcategorías con relación al objetivo general y pregunta central.

Tabla 1. Categorías apriorísticas. Categoría Vulnerabilidad

Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Preguntas entrevista	Preguntas cuestionarios
Condiciones laborales, redes de apoyo y vida post laboral de expolicías de la PGJ-DF	La expectativa inicial de quienes ingresan a laborar como policías es la de contar con un trabajo que ofrezca la oportunidad de hacer carrera laboral, esto es permanecer en el mismo con goce de prestaciones, seguro médico, entre otras a lo largo de su vida laboral y beneficios después de la jubilación. Sin embargo, tal expectativa no se cumplió por determinados motivos en los individuos que se estudiaron. Si bien, su trabajo como policías se contemplaría como seguro, en realidad se desarrolla en cotidianas condiciones precarias y de riesgo, algunas de las cuales fueron los motivos expresos de su salida de la PGJ-DF. A su vez, estas condiciones no están visibilizadas y algunos elementos en el desempeño laboral contribuyen a su permanencia, aceptación de la organización establecida y afrontamiento individual de los problemas. Dado que, con el actual modelo económico la mayoría de los	¿Cómo se han manifestado o las condiciones de vulnerabilidad y las vivencias de discriminación a lo largo de las vidas de las expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal?	Analizar cómo se han manifestado las condiciones de vulnerabilidad y la discriminación en las vidas de las expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, con el fin de aportar elementos de reflexión pertinentes para el posterior diseño de intervenciones con perspectiva social.	Identificar las condiciones de vulnerabilidad que específicamente provocaron la desvinculación laboral de los policías con la PGJ-DF. Conocer cómo se vivió la ruptura laboral y las repercusiones del periodo de desempleo en las redes sociales próximas.	Vulnerabilidad	Precariedad prelaboral	1.1 ¿Por qué decidió ingresar a trabajar como policía?	1. ¿Por cuántos años estuvo activo como policía y cuál es su fecha de ingreso y de egreso? 2. ¿Cuáles considera que fueron las principales causas por las que tuvo que dejar ese empleo?
						Años laborados	1.2 ¿Cuántos años ejerció como policía? Opcional: Para usted ¿qué representaba ser policía?	
						Condiciones laborales precarias	1.3 ¿Consideraba que podría permanecer en este trabajo hasta jubilarse? ¿tenía intenciones de permanecer o ascender en él hasta su vejez? Opcional: ¿Cómo considera la preparación que recibió para ser policía al ejercer en las calles? 1.4 ¿Qué circunstancias considera usted le colocaron en riesgo de perder su empleo? 1.5 ¿Cuál o cuáles fueron las causas por las que dejó de ser policía?	
						Afectación en autoapreciación	2.1 ¿Qué ocurrió inmediatamente después de dejar su trabajo? Opcional ¿Cómo se sintió al dejar y ya no usar lo que lo identificaba como policía, como su uniforme, su arma y su placa (investidura)?	

<p>empleos no ofrecen oportunidades a largo plazo, haber salido de tal Procuraduría siendo expolicías conlleva otras repercusiones en las vidas tras el desempeño de tal profesión, tanto en el propio afectado como en sus redes sociales próximas, principalmente su familia, así como en posteriores empleos desempeñados por ellos. Adicionalmente, se considera que el estudio de los individuos que han vivido los problemas de interés debe ser ampliado, por lo que esta investigación se plantea el estudio del propio individuo desde sus vivencias para brindar una mirada desde la perspectiva del Trabajo Social.</p>					<p>Proveedor del hogar</p> <p>2.9 ¿Cuánto tiempo estuvo desempleado? (meses, años)</p>	<p>3. ¿Usted era el principal proveedor de su familia o alguien más trabajaba o tuvo que hacerlo cuando salió de su empleo?</p>
					<p>Autoempleo</p> <p>2.13 ¿Buscó otras formas de obtener ingresos (cuenta propia, oficio) debido a la dificultad de hallar trabajo? ¿Cuáles, aún los realiza?</p>	
					<p>Red de apoyo</p> <p>2.5 ¿Cuál fue la respuesta de las personas cercanas a usted durante su desempleo?</p> <p>2.6 ¿Qué problemas enfrentó durante el tiempo que estuvo desempleado?</p>	<p>4. ¿Cómo respondió su familia ante el desempleo? ¿Lo apoyaron para afrontar juntos el problema o le dejaron solo? 5. ¿Qué personas o grupos le apoyaron de manera importante mientras encontraba empleo?</p>
					<p>Fragilidad en red familiar</p> <p>2.1 ¿Qué ocurrió inmediatamente después de dejar su trabajo?</p> <p>2.4 ¿Su desempleo afectó algún ámbito de su vida personal, su vida familiar, su salud, la salud de alguien cercano u otro aspecto importante? ¿cómo?</p>	<p>7. ¿Cómo afectó su falta de empleo a su familia o a sus dependientes económicos? 8. ¿Hubo cambios en su dinámica familiar por las dificultades</p>

						<p>2.6 ¿Qué problemas enfrentó durante el tiempo que estuvo desempleado?</p> <p>2.7 ¿Consumía alguna sustancia o droga para soportar sus problemas? En caso de respuesta afirmativa ¿Esto afectó su vida personal, relación familiar o con las personas cercanas a usted?</p> <p>2.8 ¿Existieron problemas graves con su familia o con personas cercanas por lo que implicó su desempleo, con efectos a largo plazo?</p>	<p>económicas que representa el desempleo en el corto o largo plazo?</p>
					Descolectivización	<p>2.2 ¿Existe alguna organización, sindicato o alguna orientación por parte de su lugar de trabajo para apoyarle en su desempleo?</p> <p>2.3 ¿Contó con el apoyo o seguimiento de alguno de estos grupos, colectivos o sindicato al quedar desempleado? En caso de respuesta afirmativa ¿Cómo lo apoyaron, se le reasignó, se sintió respaldado durante su transcurso por el desempleo?</p>	<p>6. ¿En general ha encontrado solidaridad de otros hacia usted cuando ha tenido problemas o ha tenido que afrontarlos solo?</p>
					No superación de la desvinculación laboral	<p>2.10 ¿Reingresó o intento reingresar a la policía? ¿Por qué?</p>	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Tabla de categorías apriorísticas. Categoría Discriminación negativa y Categoría Nueva vulnerabilidad

Ámbito temático	Problema de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Preguntas entrevista	Preguntas cuestionarios
Condiciones laborales, redes de apoyo y vida post laboral de expolicías de la PGJ-DF	La expectativa inicial de quienes ingresan a laborar como policías es la de contar con un trabajo que ofrezca la oportunidad de hacer carrera laboral, esto es permanecer en el mismo con goce de prestaciones, seguro médico, entre otras a lo largo de su vida laboral y beneficios después de la jubilación. Sin embargo, tal expectativa no se cumplió por determinados motivos en los individuos que se estudiaron. Si bien, su trabajo como policías se contemplaría como seguro, en realidad se desarrolla en cotidianas condiciones precarias y de riesgo, algunas de las cuales fueron los motivos expresos de su salida de la PGJ-DF. A su vez, estas condiciones no están visibilizadas y algunos elementos en el desempeño laboral contribuyen a su permanencia, aceptación de la organización establecida y afrontamiento individual de los problemas. Dado que, con el actual modelo económico la mayoría de los empleos no ofrecen oportunidades a largo plazo, haber salido de	¿Cómo se han manifestado las condiciones de vulnerabilidad y las vivencias de discriminación a lo largo de las vidas de expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal?	Analizar cómo se han manifestado o las condiciones de vulnerabilidad y la discriminación en las vidas de expolicías de la Procuraduría de Justicia del Distrito Federal, con el fin de aportar elementos de reflexión pertinentes para el posterior diseño de intervenciones con perspectiva social.	Conocer cómo se vivenció la ruptura laboral y las repercusiones del periodo de desempleo en las redes sociales próximas Determinar la influencia de las experiencias de discriminación laboral por las que hayan atravesado los expolicías para promover su circunscripción en un ámbito laboral relacionado con su ejercicio policial. Promover la reflexión a partir de los hallazgos obtenidos para el diseño de intervenciones	Discriminación negativa	Discriminación laboral	2.11 ¿Buscó trabajos relacionados a la policía o de otro tipo? 2.12 ¿Encontró dificultades para ingresar a algún trabajo diferente al de policía? ¿Cuáles? 2.15 ¿Cree que no lo tomaron o toman en cuenta en los empleos por ser expolicía? ¿Qué experiencias tiene sobre esto? 3.4 ¿Cree que de alguna manera haber sido policía le deja algo a su vida actual? 3.5 A la distancia ¿qué significa para usted haber trabajado como policía?	10. ¿Tuvo problemas durante su búsqueda de empleo para que lo contrataran por haber sido policía? ¿Cómo se dieron?
						Discriminación social	13. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones?	

	<p>tal Procuraduría siendo expolicías conlleva otras repercusiones en las vidas tras el desempeño de tal profesión, tanto en el propio afectado como en sus redes sociales próximas, principalmente su familia, así como en posteriores empleos desempeñados por ellos. Adicionalmente, se considera que el estudio de los individuos que han vivido los problemas de interés debe ser ampliado, por lo que esta investigación se plantea el estudio del propio individuo desde sus vivencias para brindar una mirada desde la perspectiva del Trabajo Social.</p>			<p>sociales pertinentes dirigidas a evitar la discriminación y la reducción de oportunidades laborales de los expolicías.</p>	<p>Nueva vulnerabilidad</p>	<p>Precariedad laboral actual</p>	<p>2.13 ¿Buscó otras formas de obtener ingresos (cuenta propia, oficio) debido a la dificultad de hallar trabajo? ¿Cuáles, aún los realiza?</p> <p>2.14 ¿Esto cubría o cubre los gastos y necesidades que tiene usted y/o su familia?</p> <p>3.1 ¿Actualmente cuál es su principal fuente de ingresos o trabajo?</p> <p>3.2 ¿Este empleo u ocupación está relacionado con su formación como policía? ¿Le permite cubrir los gastos de manera holgada?</p>	<p>11. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcanza con lo que gana?</p>
						<p>Incertidumbre laboral</p>	<p>3.3 ¿Considera su condición económica y personal actual y a futuro como segura?</p>	<p>12. ¿Se siente seguro en su actual ocupación o trabajo? ¿le permite cubrir sus gastos y necesidades sin preocupaciones?</p>

Fuente: elaboración propia.

5.7 Implementación de la metodología

Una vez planteadas las técnicas y el proceso metodológico, se desarrolla a continuación la exposición de cómo se llevó a cabo la aplicación de las técnicas, al concretar el primer acercamiento de inmersión y diseño de la guía de entrevista, posteriormente la consecución y acuerdo de la totalidad de los participantes para compartir parte de sus vivencias en esta investigación. Dado que la primera intención se planteó en la aplicación cara a cara de entrevistas semiestructuradas, misma que no se concretó por la emergencia sanitaria del SARS CoV-2, se tomó la decisión de reajustar el medio inicial de recolección de información, derivando en una reestructuración de la guía de entrevista a cuestionarios de preguntas abiertas. En los puntos siguientes se abonará a la exposición de la implementación y diversos sucesos, como la necesidad de regresar en más de una ocasión con cuatro participantes para dar amplitud y explicación a sus respuestas.

5.7.1 Vinculación e inclusión de los expolicías. Primer acercamiento y prueba piloto

Como técnica de contacto con la población objetivo, se empleó inicialmente la cadena de referencia, para ello se realizó el primer acercamiento con un individuo contacto quien fue expolicía de la PGJ-DF (actual FGJ-CDMX). Se implementó una breve entrevista previamente diseñada a modo de conversación con este participante para comenzar a impregnarnos y adentrarnos en la comprensión de sus vivencias como policía de manera general, ya que se plantea necesario realizar una primera inmersión previa a la confección de las preguntas en las técnicas, interesó conocer modos de hablar, sus concepciones y avanzar en la comprensión de sus modos de afrontar el empleo (como policía) y el desempleo (como expolicía). De tal modo se dio el primer acercamiento a la realidad vivida por el participante desde su propia voz, con el fin de enriquecer la percepción de la

investigadora para el diseño de la entrevista, se identificaron preguntas semejantes o detonadoras de respuestas encontradas, por esta primera aplicación se diseñó la guía de entrevista que pretendía aplicarse a todos los participantes, misma que posteriormente fue convertida y concretada en el cuestionario abierto. Es esencial especificar que este primer paso fue realizado con la intención de evitar la manifestación de preconcepciones y ampliar la visión de la investigadora al adentrarse en las vivencias de la persona que ha vivido directamente la problemática.

Se comenzó con la cadena de referencia ya que el participante con quien se realizó el acercamiento inicial fue quien resultó ser el reclutador o intermediario, pues a través de contactos y compañeros de su institución actual de trabajo se logró incluir a la población restante, asimismo es quien brindó un panorama amplio durante el desarrollo de la entrevista, específicamente entrevistas, ya que después de la primera entrevista a modo de prueba piloto, se regresó para ahondar en algunas experiencias esenciales, por lo que fue entrevistado en dos ocasiones. Durante la búsqueda de los otros expolicías se presentó el muestreo por casos extremos, por el que, el participante inicial fue intermediario con los cinco expolicías adicionales, quienes también pertenecieron a la PGJ-DF. Decisión tomada dado que no resultó accesible la búsqueda de los individuos restantes sin tener otro contacto, por ello se aprovechó la presencia de expolicías (también es común la presencia de exmilitares) en la entidad para la que labora actualmente el primer entrevistado, ámbito de ejercicio laboral semejante al policial, el carcelario en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, al emplear individuos con formación y experiencia práctica desempeñada a lo largo de su ejercicio activo como policías, como el conocimiento práctico de manejo de armas, técnicas de control (algunos son custodios y deben controlar a los reos), entrenamiento físico para desempeñar el cargo actual, entre otras similares fueron esenciales para su contratación, en este sentido se refiere que los puestos desempeñados

actualmente son diversos, ya que algunos son custodios por lo que tienen contacto directo con la población carcelaria a diario y otros más se desempeñan como técnicos penitenciarios brindando preparación física o entrenamiento a los custodios.

Aunque la Procuraduría de la que provienen y el lugar actual de trabajo coinciden, es necesario precisar que los periodos laborales de actividad como policías ocurrieron en variados periodos de tiempo, ingresando a lo largo de las décadas de 1980 y 1990; y saliendo de la PGJ-DF durante las décadas del 2000 y 2010 por motivos particulares, aunque contienen algunas semejanzas.

5.7.2 Aplicación y reestructuración de la entrevista semiestructurada

Inicialmente, se tenía previsto entablar diálogo a través de entrevistas semiestructuradas, con el fin de tener contacto cara a cara con cada participante, tener la posibilidad de escucharlos y conocerlos; a la vez que, por el contacto, observación de los gestos y escucha activa de sus vivencias, se concibe la obtención de un panorama más amplio, para una mayor aproximación y aprovechamiento de la conversación en la obtención de información. Derivado de los muestreos, se concretó la participación de seis expolicías de la PGJ-DF, sin embargo, no se aplicó la totalidad de las entrevistas. Solamente se tuvo la oportunidad de aplicar una entrevista al expolicía que se desempeñó como intermediario, por haber concertado cita presencial a mediados de marzo de 2020, sólo días anteriores a las restricciones y medidas gubernamentales de confinamiento para evitar contagios promovidas por la pandemia del SARS-CoV-2. Una vez iniciada la revisión para el preanálisis se manifestó la necesidad de ahondar y explicitar algunas de las respuestas brindadas, por ello se concertó una reunión virtual en junio del mismo año.

5.7.3 Cuestionarios abiertos a cinco expolicías que laboraron en la PGJ-DF.

Como se ha referido antes, la pandemia y confinamiento derivadas del SARS-CoV-2 afectó la concreción de la reunión física con los individuos restantes para llevar a cabo la aplicación de las seis entrevistas semiestructuradas previstas en la primera intención metodológica, debido a esto se aplicó solamente una entrevista al *intermediario* o *reclutador* por la posibilidad de reunión previa a las medidas sanitarias para prevenir contagios. Se logró contactar e incluir a los otros cinco expolicías, por mediación del primer participante; estos nos brindaron cita para reunirnos presencialmente para la aplicación de la entrevista. Sin embargo, al no tener la posibilidad de reunirnos físicamente por las medidas sanitarias y haberse adecuado las actividades laborales habituales a modalidad a distancia, se decidió realizar una adecuación a tal entrevista semiestructurada, resumiéndola y llevando a cabo su concreción en un cuestionario abierto de catorce preguntas, con el cual todos los expolicías estuvieron de acuerdo en contestar.

Para la contestación del cuestionario, se solicitó el correo electrónico de cada uno de ellos, a través del cual se les envió el cuestionario abierto, con la finalidad de no alterar sus actividades, cuestionario que regresaron contestado unos cuantos días después de habérselos enviado a mediados del mes de julio de 2020.

Si bien, brindaron respuesta a las preguntas realizadas, algunas de ellas requirieron una mayor contextualización o explicación para comprenderlas en el sentido en que las manifestaron, asimismo otras respuestas fueron un tanto escuetas, mismas que reflejaron el hermetismo o discreción generados por su formación policial, por ello se contactaron a tres de ellos para ahondar en ciertas experiencias de interés y aclarar algunas otras con la intención de aumentar la riqueza de sus narraciones, tal contacto se dio de igual manera por correo electrónico medio por el que se especificó en qué aspectos hacía falta mayor

información o explicación. Adicionalmente, se planteó la necesidad de tener algún encuentro cara a cara con el fin de aumentar la comprensión de algunas de sus vivencias, para lo que se buscó con la compañía del intermediario que la devolución de los instrumentos fuera presencial. Se pactó una reunión de corta duración cerca de las instalaciones de la Penitenciaría de Santa Martha, en la segunda semana de diciembre ocasión en que acudieron dos de los tres participantes por algún asunto laboral, aunque en su mayoría continúan con el desempeño laboral de manera virtual. En tal reunión se recibieron los cuestionarios contestados y logramos ahondar en algunas de sus respuestas de manera breve, aunque fructífera en nuestra comprensión de sus vivencias. Asimismo, resulta importante señalar una notoria manifestación verbal de expresiones de la jerga policial, lo que nos denotó una identificación dentro de tal profesión que pervive, así mismo fueron notorias expresiones de la masculinidad dominante, por lo que se agrega información al respecto a lo largo del desarrollo de esta investigación.

El análisis de los cuestionarios y de la entrevista se realiza a través de la codificación y agrupación de categorías y subcategorías en familias por el programa Atlas. Ti 7, las cuales se organizaron en tablas en el programa Excel.

5.7.4 Cuestionarios complementarios para la categoría discriminación negativa

Se buscó contar con un panorama sobre la concepción social real respecto a elementos que muestren la existencia de discriminación negativa hacia los policías, como frases o apodos generalizadores. Para este fin se diseñó un cuestionario de seis preguntas abiertas para recolectar las opiniones y frases con las que ciudadanos entre 17 y 55 años conciben a los policías. Las respuestas se emplearon como referencia en el abordaje de la categoría de discriminación negativa. A partir de un muestreo por conveniencia, en el cual de acuerdo

con Battaglia (2008, como se citó en Hernández- Sampieri et al., 2014:390) se conforma por los casos disponibles a los que se tiene acceso. En este caso se agregaron once personas entre las edades referidas, cualquier persona dentro del rango de edad podría ser considerada. Se les solicitó verter sus expresiones de manera libre, para evitar que maquillaran sus opiniones o se sintieran juzgados. Fueron cinco de mujeres y seis hombres, se buscó que tuvieran ocupaciones diversas, entre ellos se contó con las respuestas de una ama de casa, un músico callejero, un comerciante por cuenta propia y un marino. El objetivo del cuestionario fue captar desde las respuestas vertidas por los propios participantes, cuál es su percepción sobre los policías, si es que aceptan las acepciones populares con las que se ha nombrado a tal grupo social, así como su colaboración en la permanencia de generalizaciones que colaboran en la existencia de la discriminación a este sector, así como promover la reflexión sobre tales concepciones.

5.8 Codificación de categorías y subcategorías

La primera y segunda aplicación de entrevista al primer participante requirió de los instrumentos: guía de entrevista impresa, libreta de notas, bolígrafo y grabadora de voz. La manera de contestar los cuestionarios de preguntas por los participantes restantes fue a través de correo electrónico por el que se les envió un documento en Word, mismo medio por el que se recibieron contestados, la segunda aplicación a tres de ellos se dio por el mismo medio, solicitando ahondar en experiencias específicas, como las causas de salida del empleo. Se tomaron en cuenta dos conversaciones con el primer participante para clarificar algunas expresiones o vivencias. Se vació la totalidad de la información de manera manual en el programa Word. Del cual se tomaron las técnicas para codificarse y agruparse por familias en Atlas. Ti.

El proceso de codificación realizado en el programa Atlas. ti de las respuestas brindadas por los expolicías requirió de agregar algunas categorías emergentes, estas son las que surgen del propio proceso, en este sentido se agregó la subcategoría *precariedad prelaboral*, dado que al codificar la entrevista aplicada al primer participante fue notable que previamente a ingresar a la PGJ-DF, las condiciones de su entorno familiar de procedencia se mostraron como precarios y hubo que distinguirlas a las que ocurrieron durante su periodo de actividad policial, mismo en el que conformó su propia familia . Asimismo, fue necesario recategorizar algunas o, unir dos subcategorías que resultaron similares, por ejemplo, se tenía *autoculpabilización por no aportar ingreso suficiente*, ésta se unificó con la de *afectación en autoapreciación*, dado que terminan por remitir a las afectaciones sentidas por el propio individuo frente a la falta de un ingreso constante.

Como señalan Smith y Osborn, (2008, como se citó en Duque y Aristizábal, 2019:14) surgen temas superordinados, es decir, algún tema podrá subsumir o recoger a otros, como si tuviera algún “poder de atracción”, o de forma alternativa habrá que generar una etiqueta o frase que agrupe a un número de temas. En este sentido, se optó por agrupar los códigos por familias, de modo que se parte de tres categorías, mismas que agrupan un conjunto de subcategorías, las cuales se organizan partiendo de la propuesta de tabla de temas Duque (2018:14), a modo de reinterpretación por la propia investigadora.

Se muestra la totalidad de categorías y subcategorías congregadas en la tabla 2, las apriorísticas en negro y las subcategorías emergentes en color verde, del modo que sigue:

Tabla 3. Codificación de categorías y subcategorías		
Objetivo general	Analizar cómo se han manifestado las condiciones de vulnerabilidad y la discriminación en las vidas de expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, con el fin de aportar elementos de reflexión pertinentes para el posterior diseño de intervenciones con perspectiva social.	
Pregunta central	¿Cómo se han manifestado las condiciones de vulnerabilidad y las vivencias de discriminación a lo largo de las vidas de expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal?	
Categoría	Categoría	Categoría
Vulnerabilidad	Discriminación negativa	Nueva vulnerabilidad
Subcategorías	Subcategorías	Subcategorías
Precariedad prelaboral	Discriminación laboral	Precariedad laboral actual
Años laborados	Discriminación social	Incertidumbre laboral
Condiciones laborales precarias	Circunscripción a un ámbito laboral	
Afectación en autoapreciación		
Proveedor del hogar		
Autoempleo		
Red de apoyo		
Fragilidad en red familiar		
Descolectivización		
No superación de la desvinculación laboral		
Coerción laboral		
Exaltación de problemas		
Masculinidad dominante		
Prácticas irregulares-ilícitas		

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Una vez agrupadas las subcategorías dentro de sus respectivas familias: Vulnerabilidad, discriminación negativa y nueva vulnerabilidad, se elaboran las tablas de temas, o tablas de familias como se prefiere para este proceso. De acuerdo con Smith y Osborn (2008, como se citó en Duque y Aristizábal, 2019:14) se debe asignar un marcador a las subcategorías y categorías, éste permitirá realizar el análisis y hallar la fuente textual de la cual se toma, consta de una palabra clave, correspondiente a la transcripción y el número de la línea correspondiente a la entrevista transcrita. Dado que, se realizó una entrevista y cinco cuestionarios abiertos, se optó por incluir el marcador a modo de frase y la pregunta de la que se toma cada frase organizada en las tablas como se presenta a continuación.

5.9 Procedimiento de análisis

El análisis fenomenológico interpretativo, AFI por sus siglas en español (Smith, Flowers, y Michael, 2009; Smith y Shinebourne, 2012; Smith y Osborn, 2008, como se citó en Duque y Aristizábal, 2019:3) fue el empleado para esta investigación.

Señalan Duque y Aristizábal (2019:5), la base del AFI es la fenomenología de Husserl (2012), ya que se ocupa de la experiencia vivida.

De acuerdo con Smith, Flowers, y Michael (2000, como se citó en Duque y Aristizábal, 2019) el fin de este enfoque es comprender cómo las personas dan sentido a sus vivencias. Los investigadores buscan hallar y comprender las experiencias significativas, el valor experiencial es la materia prima para desarrollar un estudio con esta metodología. Señalan los autores que las experiencias pueden ser de corta o larga duración, positivas o negativas, lo relevante es que tengan significado para las personas.

Añaden Howitt y Cramer (2011), el AFI busca generar una descripción minuciosa y en profundidad de unas ciertas experiencias tal como las vivenció y entendió la persona, el objetivo es estudiar un acontecimiento, pero desde la perspectiva quien lo vive o vivió, pues parte del supuesto de que las personas otorgan significados a sus vivencias.

Finalmente, de acuerdo con Duque y Aristizábal (2019:5), el AFI asume un abordaje ideográfico, es decir, centrado en lo particular, sobre casos únicos e individuales para estudiarlos a profundidad, por ello los estudios cualitativos usualmente involucran la participación de un número reducido de personas (Pietkiewicz y Smith, 2012; Smith y Shinebourne, 2012; Smith y Osborn, 2008, como se citó en Duque y Aristizábal, 2019).

Se coloca con letras en color azul los complementos a las respuestas dadas en la primera vez que se contestaron.

Tabla 4. Expolicía 1. Categoría Vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Entrevista 1. Expolicía 1 EP1	
Categoría Vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategorías
I: Investigadora P: Participante Transcripción	
1.1 I- ¿Usted por qué ingresó a la policía? P-...veía difícil la situación porque no teníamos dinero y éramos muchos... visualicé la policía como la posibilidad de un trabajo seguro, de tener un ingreso justo y servicios sociales, ISSSTE, aguinaldo, incentivos económicos.	Precariedad prelaboral Fragilidad en red familiar
1.2 I - ¿Cuántos años fue policía, y de qué año a qué año estuvo activo? P- Siete años, de 1993 al 2000	Años laborados
1.3 I- ¿Usted cómo veía a la figura del policía? ¿qué le representaba llegar a ser policía? P - Seguridad, siempre pensé que representar a la autoridad, con el uniforme y la capacidad que tienes de decisión para hacer bien el trabajo me daría un estatus de distinción	Masculinidad dominante
1.4 I - ¿Consideraba ese trabajo como seguro? ¿tenía la intención de permanecer o ascender ahí hasta su vejez?	Condiciones laborales precarias

<p>P- Primero si quería envejecer ahí...expectativa...con el trabajo me fui haciendo consciente de la problemática que implica ser policía y sobre todo de los riesgos.</p>	
<p>1.6 I - ¿Cambió algo en la idea que tenía de ser policía antes de empezar a trabajar frente a lo que vivió en las calles? P - Sí, yo tenía la idea de hacer valer la justicia...las situaciones que el policía vive en la calle... no se comparan con la enseñanza...hay mucha colusión entre policías y tipos - delincuentes- para eso no estaba preparado. Tenía compañeros que sus papás o familiares habían sido policías y ya sabían a qué iban, pero a mí sí me resultó un choque porque no me quería meter en problemas y no coincidía con mi forma de pensar. En una ocasión acudí con mi pareja (su compañero) a un llamado en un kínder, fuimos porque éramos los más cercanos, hubo un abuso sexual a una niña, cuando llegamos encontramos a la niña en el piso del baño y algunos profesores ya estaban reclamando y estaba tenso. Intentamos calmar a las personas y hacer nuestro trabajo, pero al llamar al mando nos dijo que él se encargaba que esperáramos, unos 20 minutos después llegaron dos superiores y se metieron a la dirección, dejaron ir al tipo que cometió la violación, pues llegaron a un acuerdo económico, por lo que supe el tipo era familiar de algún directivo y esta no era la primera vez que pasaba, para nosotros fue difícil hacer algo en el momento. Otra fue que detuvimos a un presunto delincuente y los superiores me ordenaron golpearlo, si quedó mal y me daba pendiente porque vivía con su familia en mi zona, no quería que me pasara algo porque los mandos no andan ahí.</p>	<p>Condiciones laborales precarias</p> <p>Coerción laboral</p> <p>Prácticas irregulares ilícitas</p>
<p>1.7 I- ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que enfrentó cuando se desempeñó como policía? P -...lo más grave fue esa colusión que varios policías tienen con la delincuencia y que muchas veces uno tiene que entrarle o te ponen, te dicen <i>plata o plomo</i>, eso es que o aceptas o te matan.</p>	<p>Coerción laboral</p> <p>Prácticas irregulares ilícitas</p>
<p>1.8 I- ¿Cuáles fueron los motivos por lo que dejó su trabajo como policía? P- Se me hacía imposible seguir, la presión. Solicité mi baja después de sufrir abusos y vejaciones...tener que pagar cuotas para formar parte de un grupo especial y arrestos injustificados.</p>	<p>Coerción laboral</p> <p>Condiciones laborales precarias</p>
<p>1.9 I- ¿Cómo o porqué tenía que pagar cuotas, qué abusos vivió? P- El superior nos decía que nos adaptáramos, que eso así era. Si yo quería patrulla nos pedían dinero...Si no pagabas se hacía el arresto y los ponían a trabajar en su tiempo libre, que tampoco era tanto porque el trabajo era pesado y los ponían en los cruceros o de plantón.</p>	<p>Condiciones laborales precarias</p>
<p>1.10 I: - ¿Su superior les pedía la cuota directamente? P - No, el jefe de grupo le da el dinero a los superiores, esos no dan la cara nada más ordenan.</p>	<p>Coerción laboral</p>
<p>2.1 I- ¿Cómo se sintió al dejar su trabajo como policía? P - ...estaba dispuesto a dejarlo... se me hacía imposible seguir</p>	<p>Condiciones laborales precarias</p>
<p>2.2 I - ¿Cómo se sintió al dejar todo lo que lo identificaba como policía, su uniforme, su placa y su arma?</p>	

P- Como yo ya lo había contemplado y mis expectativas no se habían cumplido, me resultó un alivio entregar mi uniforme, mi insignia y el arma	Condiciones laborales precarias
2.3 I - ¿Existe algún sindicato, organización o tipo de orientación por parte de su lugar de trabajo durante su desempleo? P - No existe, no hay sindicato de policía.	Descolectivización
2.4 I -¿No hay ningún organismo que le brinde el más mínimo apoyo? P- ...el Consejo de honor y justicia, algunas personas te acompañan físicamente, pero nada más están...viendo como entregas tus cosas y se supone que se debe hacer un seguimiento, que nunca se hace. Todavía existe y lo están queriendo meter a reclusorios (su trabajo actual).	Descolectivización Condiciones laborales precarias
2.4 I-¿Se sintió respaldado? P- No	Descolectivización
2.6 I- ¿Cree que esa sea una experiencia aislada de usted o que sea algo que viven en general los expolicías? -... no te contratan en otros trabajos, solamente en trabajos relacionados con la policía, ...otros que están en la misma de buscar trabajo, que tampoco encuentran... nada más ofrecen chambas como ir a ganarle a alguien en su negocio, cosas que hacen porque no encuentran chamba.	Prácticas irregulares- ilícitas
2.8 I - ¿Llegó a consumir alguna sustancia o beber alcohol para soportar su situación? P - No. (Contesta un tanto ofendido)	
2.9 I - ¿Cómo respondieron las personas cercanas a usted durante su desempleo? P - Mi esposa siempre me apoyó, entendió que se iba a poner difícil y (e) hizo lo que pudo, si nos las vimos duras porque a veces no teníamos dinero y tenemos tres hijos, pero salimos adelante.	Red de apoyo Masculinidad dominante
2.10 I - ¿No hubo ningún problema con su familia o personas cercanas por lo que le provocó el desempleo? P - Pues a veces discutía con mi esposa, por la falta de dinero, pero casi no, nos acoplamos.	Fragilidad en red familiar
2.15 I - ¿Tuvo la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por su cuenta debido a la dificultad de encontrar trabajo? P - Sí, vendí ropa	Autoempleo
2.16 I - ¿El ingreso que obtenía de la venta de ropa era suficiente para cubrir sus gastos? P - ... no era suficiente	Autoempleo
2.17 I- ¿Usted era el principal sostén de su familia durante su desempleo o alguien más lo apoyó? P- Yo soy el que trabaja, mi esposa no tiene que trabajar y mis hijos en ese entonces eran niños (Contesta convencido de que él es el proveedor de su familia).	Proveedor del hogar Masculinidad dominante
3.5 I - ¿Cree que le dejó algo a su vida haber sido policía? P - Sí, es difícil aprender a asimilarlo y a sobrellevarlo, pero es tarea de cada expolicía, no se puede vivir lamentándose.	Descolectivización Masculinidad dominante

3.6 I -A la distancia, ¿qué significa para usted haber sido policía? P - Por la experiencia que viví, fue negativa, pero la capacidad de adaptación a lo que pasó nos debe sacar adelante.	Condiciones laborales precarias Coerción laboral Masculinidad dominante
---	---

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 5. Expolicía 1. Categoría: Discriminación negativa	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Entrevista 1. Expolicía 1 EP1	
Categoría: Discriminación negativa	
Pregunta y extracto	Subcategoría
1.5 I - ¿Cómo considera la preparación que obtuvo para ser policía? Y ¿dónde estudió? P- Fue buena, la preparación física...el conocimiento de la normatividad vigente y el conocimiento integral de las armas me sirvieron.	Circunscripción a un ámbito laboral
2.5 I - ¿De alguna manera sintió que haber sido policía afectó su vida, su familia propia, su salud o de alguien cercano? P- Afectó la posibilidad de encontrar trabajo a corto plazo...fui a una feria del empleo y cubría con los requisitos de la vacante, (en) entrevista el reclutador preguntó así (expresión despectiva) mmm usted fue policía, ahorita no estamos contratando policías, poco después... volví a ver la vacante y le dije que yo tenía la disposición y me dijo que no contratan policías que tenía que anunciar su vacante pero que no me podían dar el trabajo.	Discriminación laboral
2.6 I - ¿Cree que esa sea una experiencia aislada de usted o que sea algo que viven en general los expolicías? P- Te queda como un estigma por haber sido policía y no te contratan en otros trabajos, solamente en trabajos relacionados con la policía...	Discriminación laboral Circunscripción a un ámbito laboral
2.7 I - ¿Qué problemas enfrentó el tiempo que estuvo desempleado? P - El rechazo, los entrevistadores tienen la idea de que el expolicía es despedido por corrupto, por eso no me contrataban	Discriminación laboral
2.11 I- ¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo? P - Unos seis meses, mínimo	Discriminación laboral
2.12 I - ¿Buscó reingresar a la policía por su dificultad de encontrar trabajo? P - No, ya no.	Discriminación laboral
2.13 I - ¿Qué tipos de trabajo buscó? P - ...varios, pero quedaba en los que eran parecidos al de policía, fui guardia de seguridad unos dos años, escolta unos meses ya luego (el actual) el de instructor en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario.	Circunscripción a un ámbito laboral
2.14 I- ¿Encontró dificultades para encontrar trabajo diferente al de policía? ¿cuáles? P - Sí, en algunos trabajos no admitían expolicías... es como que el que es o fue policía va a ser policía toda su vida, a unos porque	Discriminación laboral

les gusta el poder que sienten que les da el uniforme y buscan eso, aunque ya no sean policías...	Circunscripción a un ámbito laboral
2.18 I - ¿Considera que su edad fue una limitante para obtener trabajo? P - No, el límite en el trabajo actual era de hasta 38 años y entré.	
3.1 I - Actualmente ¿cuál es su puesto y lugar de trabajo? P- Soy instructor táctico (técnico audio confuso) en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario.	Circunscripción a un ámbito laboral
3.2 I - ¿Este trabajo se relaciona con la formación que tuvo como policía? P - Sí está relacionado con lo de la policía, en la preparación física y la defensa personal de las que soy instructor.	Circunscripción a un ámbito laboral

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 6. Explicía 1. Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Entrevista 1. Explicía 1	
Categoría: Nueva vulnerabilidad	
3.3 I - ¿Cubre sus gastos familiares de manera holgada con este empleo? P - No cubre de manera total los gastos de la familia, pero nos los arreglamos... entrenamiento personal en mi tiempo libre.	Precariedad laboral actual
3.4 I - ¿Actualmente, considera su situación económica y personal como segura? P - No, se tiene que tener capacitación constante para mantenerlo, como cualquier empleo.	Precariedad laboral actual

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 7. Explicía 2. Categoría: Vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 2. Explicía 2 EP2	
Categoría: Vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategoría
1. ¿Cuántos años fue policía? Seis con diez meses. De febrero de 2004 a diciembre de 2010.	Años laborados
2. ¿Cuáles considera que fueron las principales causas por las que tuvo que dejar ese empleo? Yo nunca quise dejarlo, me dieron de baja por extorsión (buscó diversas maneras de reingresar a la PGJ-DF, pero no lo logró).	Prácticas irregulares-ilícitas No superación de la desvinculación laboral

3. ¿Usted era el principal proveedor de su familia o alguien más trabajaba o tuvo que hacerlo cuando salió de su empleo? Solo trabajaba yo	Proveedor del hogar
4. ¿Cómo respondió su familia ante el desempleo? ¿Lo apoyaron para afrontar juntos el problema o le dejaron solo? Siempre hubo apoyo de mi familia. de algunos familiares, principalmente su mamá y esposa, algunos me culpaban haber perdido el trabajo.	Masculinidad dominante Red de apoyo Fragilidad en red familiar
5. ¿Qué personas o grupos le apoyaron de manera importante mientras encontraba empleo? Familia y excompañeros. (algunos le apoyaban con alguna recomendación para trabajos -temporales, de apoyo, brindar seguridad o como escolta, el apoyo de la familia principalmente era moral). Comentario del intermediario: es común que salgan chambas y se sigan contactando a los expolicías para ir a <i>pegarle</i> , esto es que se organizan para buscar maneras de extorsionar a personas ya conociendo ciertos datos, con ello se busca obtener beneficios económicos o materiales)	Red de apoyo Prácticas irregulares- ilícitas
6. ¿En general ha encontrado solidaridad de otros hacia usted cuando ha tenido problemas o ha tenido que afrontarlos solo? Se han solidarizado conmigo siempre mis familiares y amigos.	Red de apoyo Masculinidad dominante
7. ¿Cómo afectó su falta de empleo a su familia o a sus dependientes económicos? Las carencias económicas fueron el principal obstáculo, eso nos afectaba en la casa	Fragilidad en red familiar
8. ¿Hubo cambios en su dinámica familiar por las dificultades económicas que representa el desempleo en el corto o largo plazo? Sí, a veces discutíamos por la dificultad económica, la falta de dinero nos provocó [sic] desestabilidad familiar y distanciamiento. Dejamos de hablarnos unos días o preferíamos no estar cerca para no hablar de los problemas.	Fragilidad en red familiar Exaltación de problemas
11. ¿Se siente seguro en su actual ocupación o trabajo? ¿le permite cubrir sus gastos y necesidades sin preocupaciones? ... los delincuentes tienen más beneficios que los policías. Fui acusado de extorsión, pero no había pruebas, las fechas que manejó el delincuente para acusarme no coincidían con mi turno y aun así me dieron de baja. Le creyeron más al delincuente y no a mí. Comentario de EP1: es común que para los “trabajos” se acuda cuando no es el turno del policía, para tener ese respaldo como defensa ante la probabilidad de acusación	No superación de la desvinculación laboral Prácticas irregulares- ilícitas

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 8. Explicía 2. Categoría: Discriminación negativa	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 2. Explicía 2	
Categoría: Discriminación negativa	
Pregunta y extracto	Subcategorías

9. ¿Tuvo problemas durante su búsqueda de empleo para que lo contrataran por haber sido policía? ¿Cómo se dieron? Si, de diversas formas, haber sido policía significa haber sido corrupto (lo rechazaron de algunos empleos a los que se postuló, por ello realizaba actividades temporales).	Discriminación laboral
12. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones? Claro, seguido cuando fui policía y todavía ahora, con insultos, los apodos que nos dicen para divertirse y sentirse más que uno.	Discriminación social

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 9. Expolicía 2. Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 2. Expolicía 2	
Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategorías
10. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcance con lo que gana? Si, trabajo en mi tiempo libre en seguridad privada (aún realiza esta actividad)	Precariedad laboral actual
11. ¿Se siente seguro en su actual ocupación o trabajo? ¿le permite cubrir sus gastos y necesidades sin preocupaciones? No...	Incertidumbre laboral

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 10. Expolicía 3. Categoría: Vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 3. Expolicía 3 EP3	
Categoría: Vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategoría
1. ¿Cuántos años fue policía? Dieciséis, con dos meses. De mayo de 1990 a julio de 2006.	Años laborados
2. ¿Cuáles considera que fueron las principales causas por las que tuvo que dejar ese empleo? El abuso de autoridad y el acoso laboral. El delincuente se autolesionó y como era influyente, mi jefe de grupo no quiso verse afectado laboralmente y testificó a favor del delincuente. Me presionaron de diversas formas para firmar mi renuncia	Prácticas irregulares-ilícitas Coerción laboral Condiciones laborales precarias
3. ¿Usted era el principal proveedor de su familia o alguien más trabajaba o tuvo que hacerlo cuando salió de su empleo? Mi esposa retomó el trabajo que tenía antes de casarnos. Y aun así tuve que trabajar como chofer y a veces los compañeros me daban dinero para hacer investigaciones por mi cuenta, sin apoyo oficial (al margen de la ley).	Proveedor del hogar Red de apoyo Prácticas irregulares-ilícitas

<p>4. ¿Cómo respondió su familia ante el desempleo? ¿Lo apoyaron para afrontar juntos el problema o le dejaron solo? Yo no tenía a mi familia en la ciudad, la familia de mi esposa nos brindó apoyo. Fue simbólico, ya que mi suegro estaba pensionado y todo ese tiempo (periodo de desempleo) tuvimos limitaciones económicas.</p>	<p>Red de apoyo Fragilidad en red familiar Descolectivización</p>
<p>5. ¿Qué personas o grupos le apoyaron de manera importante mientras encontraba empleo? Un comandante me dio empleo como chofer y me pedía a cambio hacer “trabajos” Comentario del intermediario: como amenazar delincuentes para fabricar culpables, extorsionar.</p>	<p>Red de apoyo Prácticas irregulares- ilícitas No superación de la desvinculación laboral</p>
<p>6. ¿En general ha encontrado solidaridad de otros hacia usted cuando ha tenido problemas o ha tenido que afrontarlos solo? Siempre he contado con el apoyo y la confianza de amigos, compañeros y familiares. El apoyo ha sido moral, no material ni económico y ha venido de gente que no pertenece al medio de la policía.</p>	<p>Masculinidad dominante Red de apoyo Descolectivización</p>
<p>7. ¿Cómo afectó su falta de empleo a su familia o a sus dependientes económicos? No afectó de manera significativa, ya que el salario de mi esposa cubría los gastos (los cubría de manera apenas suficiente, con dificultades salían adelante, tuvieron discusiones). Solamente cuando teníamos gastos extras o imprevistos me presionaba por no aportar más dinero (se sentía menos por no aportar el ingreso y se culpaba por haber perdido el trabajo). Entonces me veía en la necesidad de aceptar hacer trabajos para los compañeros que estaban en activo.</p>	<p>Masculinidad dominante Fragilidad en red familiar Red de apoyo Afectación en autoapreciación No superación de la desvinculación laboral Prácticas irregulares- ilícitas</p>
<p>8. ¿Hubo cambios en su dinámica familiar por las dificultades económicas que representa el desempleo en el corto o largo plazo? Pues si de diferentes formas ya que por buscar empleo o acudir a entrevistas para conseguirlo, pasábamos menos tiempo juntos. Desacuerdos por la falta de dinero y la presión psicológica (que él mismo se infligía, se auto culpaba y se menospreciaba) por no conseguir empleo</p>	<p>Fragilidad en red familiar Afectación en autoapreciación</p>
<p>10. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcance con lo que gana? Afortunadamente con el salario de mi esposa y el mío, cubrimos los gastos básicos, otro tipo de gastos como útiles escolares y pago de servicios requerían que buscara ingreso extra a reserva del riesgo</p>	<p>Masculinidad dominante Prácticas irregulares- ilícitas</p>
<p>12. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones? ... la gente refleja lo peor en el policía...Sin saber todo el riesgo que implica ser policía en una ciudad en crecimiento como esta.</p>	<p>Condiciones laborales precarias</p>

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 11. Expolicía 3. Categoría: Discriminación negativa.	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 3. Expolicía 3	
Categoría: Discriminación negativa	
Pregunta y extracto	Subcategorías
9. ¿Tuvo problemas durante su búsqueda de empleo para que lo contrataran por haber sido policía? ¿Cómo se dieron? Si, algunas personas encargadas del área de recursos humanos decían que su política era no contratar expolicías. Ya que habían tenido malas experiencias con el personal de seguridad de la empresa.	Discriminación laboral
12. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones? Si, pues la gente refleja lo peor en el policía, que rateros, que corruptos, que incompetentes. Sin saber todo el riesgo que implica ser policía en una ciudad en crecimiento como esta.	Discriminación social

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 12. Expolicía 3. Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 3. Expolicía 3	
Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategorías
11. ¿Se siente seguro en su actual ocupación o trabajo? ¿le permite cubrir sus gastos y necesidades sin preocupaciones? Me siento seguro ya que acudo a cursos de actualización regularmente para mantener mi empleo como instructor	Incertidumbre laboral

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 13. Expolicía 4. Categoría: Vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 4. Expolicía 4 EP4	
Categoría: Vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategoría
1. ¿Por cuántos años estuvo activo como policía y cuál es su fecha de ingreso y de egreso? Ocho años como Policía Judicial. De septiembre de 1998 a octubre de 2006. Ingresó porque siempre quiso tener un empleo seguro, un ingreso fijo con IMSS o ISSSTE y vías a hacer antigüedad... Su nivel escolar era de secundaria, su curso fue intensivo porque necesitaban contratar gente con urgencia... El orden cerrado fue exhaustivo, es que se les forma para obedecer, se les adoctrina, con órdenes, marchar, los instructores (policías viejos capacitados para adoctrinar). disciplinan a la tropa,	Años laborados Precariedad prelaboral Condiciones laborales precarias Masculinidad dominante

<p>su interés es que obedezcan ... (Comentario de EP1. Los policías están acostumbrados a hacer "bisne", lo ven normal, dio \$10,000 ...para ser contratado en reclusorios. Aunque la convocatoria estaba abierta...también pagó para entrar a trabajar como policía. Las prácticas de cohecho y extorsión están normalizadas ...en el ámbito policial, aunque distinguen entre las normales: extorsiones, violencia moderada y abuso de autoridad moderado a las acciones que califican y señalan como muy graves: violaciones, asesinatos, tortura).</p>	
<p>2. ¿Cuáles considera que fueron las principales causas por las que tuvo que dejar ese empleo? Por la falta de apoyo y promoción a los agentes y por los beneficios que les otorgó derechos humanos a los delincuentes. Además de los turnos agotadores de hasta 16 horas de trabajo. El turno era de 12x12, pero se convertía en 24 o hasta 36, el superior no te deja ir si no terminabas tus puestas a disposición...por ello recurren a cuadrar los delitos en los machotes... se asimila el delito cometido por el presunto delincuente con el machote más parecido... "se cuadran" para no estar tanto tiempo. El nuevo sistema de justicia penal ya cambió, algunos no se adaptan, pero ...se apoyan para clasificarlos (delitos).</p>	<p>Condiciones laborales precarias</p> <p>Coerción laboral</p> <p>Prácticas irregulares-ilícitas</p>
<p>3. ¿Usted era el principal proveedor de su familia o alguien más trabajaba o tuvo que hacerlo cuando salió de su empleo? Yo sostenía mi hogar económicamente hablando. cuando dejé de trabajar, tenía ahorrado algo de dinero que me sirvió como respaldo, aunque no fue suficiente, faltaba el dinero.</p>	<p>Proveedor del hogar</p> <p>Masculinidad dominante</p>
<p>4. ¿Cómo respondió su familia ante el desempleo? ¿Lo apoyaron para afrontar juntos el problema o le dejaron solo? Tuve el apoyo incondicional de padres y hermanos. En lo moral, en lo económico el apoyo era muy poco. (Comentario de EP1 La relación con su padre, quien fue policía toda su vida siempre fue complicada, Al perder el empleo, su padre le reclamaba violentamente...peleaban a golpes, le culpaba y le desprestigiaba por no saber mantener el empleo... la relación entre ambos mejoró un poco al ingresar a laborar a reclusorios).</p>	<p>Masculinidad dominante</p> <p>Fragilidad en red familiar</p> <p>Descolectivización</p>
<p>5. ¿Qué personas o grupos le apoyaron de manera importante mientras encontraba empleo? Familia. Los compañeros procuran mantenerse al margen de quien se ve en una situación de extorsión, abuso de autoridad, etc. Se deja solo y se culpa al policía despedido</p>	<p>Red de apoyo</p> <p>Prácticas irregulares- ilícitas</p> <p>Descolectivización</p>
<p>6. ¿En general ha encontrado solidaridad de otros hacia usted cuando ha tenido problemas o ha tenido que afrontarlos solo? Siempre he contado con el apoyo de mi familia y amigos, quienes eran ajenos a la institución. Los excompañeros se mantuvieron indiferentes, cada quien se preocupa por él</p>	<p>Masculinidad dominante</p> <p>Red de apoyo</p> <p>Descolectivización</p>
<p>7. ¿Cómo afectó su falta de empleo a su familia o a sus dependientes económicos?</p>	<p>Afectación en autoapreciación</p>

<p>Fue más el daño moral que el económico, me afectó mucho haber dejado el trabajo, la idea de ya no portar el uniforme y mi arma me hicieron sentir mal mucho tiempo.</p> <p>Nos afectó mucho ya que dejé de percibir ingreso quincenal y las necesidades económicas no se cubrían. Hubo distanciamiento.</p> <p>Comentario de EP1: “sintió que perdió el sentido de su vida, su papá fue policía y lo admiraba, aunque no se llevaban bien, buscó entrar a la policía para mejorar su relación con él, que no pasó, se despreciaba a sí mismo por perder el trabajo”</p>	<p>Fragilidad en red familiar</p> <p>Proveedor del hogar</p> <p>Exaltación de problemas</p>
<p>8. ¿Hubo cambios en su dinámica familiar por las dificultades económicas que representa el desempleo en el corto o largo plazo?</p> <p>Si hubo ciertos cambios y distanciamiento busqué reingresar a la institución, y tenía que invertir tiempo... me pedían dinero a cambio, pero no cumplían.</p> <p>Comentario de EP1: Su papá le -culpaba-...por perder el empleo, le decía que se lo había ganado por “izquierdo”, “chueco”, “madrina” o “16”, significa que se cometieron actos ilícitos o corruptos.</p> <p>Se apoyaba con el ingreso económico de su esposa, pero era mínimo, las dificultades económicas afectaron su relación de pareja aún más, que ya estaba deteriorada porque ser policía le exigía mucho... casi no llegaba a casa, no estaba integrado en la dinámica familiar, no existía convivencia familiar, su esposa e hijos lo veían como el proveedor solamente. Al perder el empleo y pasar más tiempo en casa, sus hijos se mostraban incómodos con su presencia ...su familia tenía una dinámica que no le incluía por lo que no había buena comunicación y su presencia en casa significó una derrota para él, por la falta del ingreso había constantes peleas por meses a la salida del empleo, se separó de su esposa e hijos...después de ingresar al laborar en reclusorios...le fue posible retomar poco a poco la relación... por sus familias (de procedencia), acordaron (él y su esposa) limar asperezas para seguir juntos, así como la relación y comunicación con sus hijos, actualmente están mejor como familia.</p> <p>Una vez con empleo formal, su padre le volvió a hablar, esto es importante para el participante.</p>	<p>No superación de la desvinculación laboral</p> <p>Fragilidad en red familiar</p> <p>Prácticas irregulares- ilícitas</p> <p>Descolectivización</p> <p>Exaltación de problemas</p> <p>Condiciones laborales precarias</p> <p>Masculinidad dominante</p> <p>Proveedor del hogar</p> <p>Afectación en autoapreciación</p> <p>Red de apoyo</p>
<p>10. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcance con lo que gana?</p> <p>Sí, en el empleo informal vendiendo ropa o comida.</p>	<p>Autoempleo</p>

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 14. Expolicía 4. Categoría: Discriminación negativa	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 4. Expolicía 4	
Categoría: Discriminación negativa	
Pregunta y extracto	Subcategorías

<p>9. ¿Tuvo problemas durante su búsqueda de empleo para que lo contrataran por haber sido policía? ¿Cómo se dieron? Las personas que me entrevistaron siempre me preguntaban por qué había salido de la policía, al explicarles... ponían en duda mi honestidad. Me negaban la posibilidad de formar parte del personal que labora como obrero, vendedor o ayudante en general.</p>	Discriminación laboral
<p>12. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones? Sí, se cree que el policía es corrupto y así te tratan. Cuando está en funciones y cuando despiden al policía o lo dan de baja, la ciudadanía asume que fue por corrupto</p>	Discriminación social

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 15. Explicía 4. Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 4. Explicía 4	
Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategorías
<p>10. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcance con lo que gana? Sí, en el empleo informal vendiendo ropa o comida</p>	Precariedad laboral actual
<p>11. ¿Se siente seguro en su actual ocupación o trabajo? ¿le permite cubrir sus gastos y necesidades sin preocupaciones? Cubrimos los gastos con ciertas dificultades y nos adaptamos a las carencias de la vida</p>	Masculinidad dominante Incertidumbre laboral

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 16. Explicía 5. Categoría: Vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 5. Explicía 5 EP5	
Categoría: Vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategoría
<p>1. ¿Por cuántos años estuvo activo como policía y cuál es su fecha de ingreso y de egreso? Veintidós años. De septiembre de 1982 a octubre de 2004.</p>	Años laborados
<p>2. ¿Cuáles considera que fueron las principales causas por las que tuvo que dejar ese empleo? Por la falta de apoyo jurídico de los mandos. Exigen llevar trabajo y cuando las situaciones se complican lo dejan a uno solo. Cuando “me caí”... iba al búnker a ver ...si me iban a despedir o no, íbamos varios, ahí nos poníamos de acuerdo para hacer trabajos nosotros. En la policía se tiene un pie en el panteón, en el hospital o en la cárcel.</p>	Condiciones laborales precarias Coerción laboral Descolectivización Prácticas irregulares-ílicitas

<p>3. ¿Usted era el principal proveedor de su familia o alguien más trabajaba o tuvo que hacerlo cuando salió de su empleo? Mi esposa mantuvo su empleo siempre. Pero el ingreso no alcanzaba ni cuando los dos trabajábamos, los gastos son muchos, renta, servicios.</p>	<p>Masculinidad dominante Proveedor del hogar Red de apoyo</p>
<p>4. ¿Cómo respondió su familia ante el desempleo? ¿Lo apoyaron para afrontar juntos el problema o le dejaron solo? Recibí apoyo de familia y amigos. Haciendo para ellos trabajos de electricidad o pintura, pero no ganaba lo suficiente.</p>	<p>Masculinidad dominante Red de apoyo Autoempleo</p>
<p>5. ¿Qué personas o grupos le apoyaron de manera importante mientras encontraba empleo? Mis familiares y mis compañeros de trabajo. Me dieron consejos y ánimo para seguir adelante porque entré en depresión (se despreciaba a sí mismo por haber perdido el empleo después de haber laborado allí por tantos años)</p>	<p>Red de apoyo Afectación en autoapreciación Descolectivización</p>
<p>6. ¿En general ha encontrado solidaridad de otros hacia usted cuando ha tenido problemas o ha tenido que afrontarlos solo? Siempre he tenido la fortuna de ser apoyado por mis conocidos. Mas no por profesionales, el dinero no alcanzaba para pagar terapia. Comentario de EP1: “Le detectaron depresión, pero no asistió a las terapias por la falta de dinero, la afrontó (la depresión) el solo”. Trabajé unos meses con unos judíos en seguridad privada, me iba muy bien, pero preferí trabajar en reclusorios.</p>	<p>Masculinidad dominante Red de apoyo Condiciones laborales precarias</p>
<p>7. ¿Cómo afectó su falta de empleo a su familia o a sus dependientes económicos? Se sintieron mal mis familiares, ya que consideraron una injusticia mi despido. La angustia y desesperación de no encontrar trabajo estable siempre me acompañó</p>	<p>Afectación en autoapreciación Descolectivización Proveedor del hogar</p>
<p>8. ¿Hubo cambios en su dinámica familiar por las dificultades económicas que representa el desempleo en el corto o largo plazo? Si hubo problemas y tensión porque ya no tenía el salario, pero con el apoyo y la comprensión se supera la adversidad. Aunque quedan huellas de las discusiones y cada que hacía falta dinero surgía una discusión. Había distanciamiento cuando laboraba como policía, el horario le absorbía...se la pasaba pensando en las broncas del trabajo -cuando- estaba en casa no estaba enterado de lo que pasaba... era poca la convivencia. Con su esposa tenía poca comunicación.</p>	<p>Masculinidad dominante Proveedor del hogar Exaltación de problemas Fragilidad en red familiar</p>
<p>9. ¿Tuvo problemas durante su búsqueda de empleo para que lo contrataran por haber sido policía? ¿Cómo se dieron? ... intenté ser parte de empresas ajenas a la policía. No tuve éxito y mis superiores me consiguieron trabajo en seguridad privada.</p>	<p>Red de apoyo</p>
<p>10. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcance con lo que gana? No, puedo negarlo he trabajado de diferentes formas, algunas veces haciendo investigaciones al margen de la ley, doy asesorías y me pagan como independiente.</p>	<p>Masculinidad dominante Prácticas irregulares-ilícitas</p>

Es abogado (no tiene título) aunque él refiere que sí lo tiene.	Autoempleo
11. ¿Por qué ingresó a laborar al sistema penitenciario? Un (ex) mando ...le refirió que en reclusorios hacían falta personas como él...	No superación de la desvinculación laboral
13. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones? Así es, no es bien visto esta profesión, se la tacha de viciada. Nos miran mal, consideran que nos falta preparación, que no tenemos vocación y que solo estamos trabajando como policías para lucrar con la placa y la autoridad mal ejercida a conveniencia.	No superación de la desvinculación laboral

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 17. Expolicía 5. Categoría: Discriminación negativa	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 5. Expolicía 5	
Categoría: Discriminación negativa	
Pregunta y extracto	Subcategorías
7. ¿Cómo afectó su falta de empleo a su familia o a sus dependientes económicos? ...La angustia y desesperación de no encontrar trabajo estable siempre me acompañó	Discriminación laboral
9. ¿Tuvo problemas durante su búsqueda de empleo para que lo contrataran por haber sido policía? ¿Cómo se dieron? Al principio si hubo problemas, ya que intenté ser parte de empresas ajenas a la policía. No tuve éxito y mis superiores me consiguieron trabajo en seguridad privada. Cuando uno trabaja para la policía...queda marcado y solamente en el ramo de la seguridad se consigue empleo.	Discriminación laboral Circunscripción a un ámbito laboral
11. ¿Por qué ingresó a laborar al sistema penitenciario? Un ...comandante le refirió que en reclusorios hacían falta personas como él, -acudió- y fue contratado.	Circunscripción a un ámbito laboral
13. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones? Así es, no es bien visto esta profesión, se la tacha de viciada. Nos miran mal, consideran que nos falta preparación, que no tenemos vocación y que solo estamos trabajando como policías para lucrar con la placa y la autoridad mal ejercida a conveniencia.	Discriminación social

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 18. Expolicía 5. Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 5. Expolicía 5	
Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategorías

10. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcanza con lo que gana? No, puedo negarlo he trabajado de diferentes formas...haciendo investigaciones al margen de la ley, doy asesorías y me pagan como independiente (aún).	Precariedad laboral actual
12. ¿Se siente seguro en su actual ocupación o trabajo? ¿le permite cubrir sus gastos y necesidades sin preocupaciones? Si. Aunque no totalmente, la necesidad persiste. Me siento más desahogado porque mis 2 hijos ya no están en casa. Cometario de EP1: realiza actividades de mantenimiento para obtener ingresos complementarios.	Masculinidad dominante Incertidumbre laboral Precariedad laboral actual

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 19. Expolicía 6. Categoría: Vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 6. Expolicía 6 EP6	
Categoría: Vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategoría
1. ¿Por cuántos años estuvo activo como policía y cuál es su fecha de ingreso y de egreso? Siete años. De marzo de 1992 a noviembre del 2000	Años laborados
2. ¿Cuáles considera que fueron las principales causas por las que tuvo que dejar ese empleo? Por los horarios tan absorbentes y la falta de incentivos económicos.	Condiciones laborales precarias Coerción laboral
3. ¿Usted era el principal proveedor de su familia o alguien más trabajaba o tuvo que hacerlo cuando salió de su empleo? Solo yo trabajaba, al darme de baja, mi esposa se vio en la necesidad de trabajar.	Proveedor del hogar Red de apoyo
4. ¿Cómo respondió su familia ante el desempleo? ¿Lo apoyaron para afrontar juntos el problema o le dejaron solo? Recibí ayuda económica de mis suegros	Red de apoyo
5. ¿Qué personas o grupos le apoyaron de manera importante mientras encontraba empleo? Familia	Red de apoyo
6. ¿En general ha encontrado solidaridad de otros hacia usted cuando ha tenido problemas o ha tenido que afrontarlos solo? La familia se ha hecho presente en todo momento, moral y económicamente.	Masculinidad dominante Red de apoyo
7. ¿Cómo afectó su falta de empleo a su familia o a sus dependientes económicos? Afectó de manera negativa la convivencia	Fragilidad en red familiar
8. ¿Hubo cambios en su dinámica familiar por las dificultades económicas que representa el desempleo en el corto o largo plazo?	Condiciones laborales precarias.

Si, el hecho de estar ausentes por los horarios laborales nos impidió interactuar familiarmente	Fragilidad en red familiar
10. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcance con lo que gana? Si, busco trabajo en mi tiempo libre, con mis conocidos, labores sencillas.	Autoempleo
12. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones? El ciudadano te ve y te trata como lo peor.	No superación de la desvinculación laboral

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 20. Expolicía 6. Categoría: Discriminación negativa	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 6. Expolicía 6	
Categoría: Discriminación negativa	
Pregunta y extracto	Subcategorías
9. ¿Tuvo problemas durante su búsqueda de empleo para que lo contrataran por haber sido policía? ¿Cómo se dieron? Si, busque empleo en el área de seguridad en las empresas privadas de acuerdo a mi formación y recibía negativas, por haber sido policía	Discriminación laboral Circunscripción a un ámbito laboral
12. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones? El ciudadano te ve y te trata como lo peor.	Discriminación social

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

Tabla 21. Expolicía 6. Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Tabla de categorías, subcategorías con sus respectivos extractos y número de pregunta	
Cuestionario 6. Expolicía 6	
Categoría: Nueva vulnerabilidad	
Pregunta y extracto	Subcategorías
10. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcance con lo que gana? Si, busco trabajo en mi tiempo libre, con mis conocidos, labores sencillas.	Precariedad laboral actual
12. ¿Se siente seguro en su actual ocupación o trabajo? ¿le permite cubrir sus gastos y necesidades sin preocupaciones? No del todo. Siempre surgen necesidades.	Incertidumbre laboral Precariedad laboral actual

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Duque (2018)

CAPÍTULO VI. RESULTADOS

De acuerdo con Shinebourne, (2011, como se citó en Duque y Aristizábal, 2019:10) el AFI permite adaptar el proceso de análisis a las necesidades del investigador, ya que puede ser en gran medida adaptado a las circunstancias. Señalan que este proceso adquiere un carácter iterativo y complejo, ya que lleva, a quien realiza el estudio, a involucrarse en las narrativas y las descripciones que elaboran los participantes respecto de sus experiencias.

Señalan Duque y Aristizábal (2019:15), la redacción de los resultados implica la construcción de una narración, la cual estará basada en la tabla de temas, elaborada previamente, para esta investigación son las tablas de familias presentadas con anterioridad. Para ello, se describe el procedimiento de manera congruente al proceso seguido en esta investigación, señalan los autores, el investigador toma una a una las categorías y sus subcategorías realizando una exposición de cada una, seguido de su sustentación e ilustración a partir de los extractos obtenidos de la entrevista y cuestionarios abiertos, indicando al final, participante, número de entrevista y línea donde se halla el fragmento, para el proceso propio se indica el número de pregunta realizada. Finalmente, de acuerdo con Smith y Shinebourne (2012, como se citó en Duque y Aristizábal, 2019:16) el investigador o la investigadora realizará algunos comentarios analíticos sobre los temas expuestos. A esta sección le sigue una discusión, dentro de la cual la investigadora considera los temas encontrados luego del análisis, en relación con la literatura existente.

Se analizan las respuestas vertidas en una entrevista semiestructurada y cinco cuestionarios abiertos a un total de seis expolicías que laboraron en la PGJ-DF, los periodos de actividad fueron de los 6 a los 22 años de trabajo en tal Procuraduría, además todos ellos laboran actualmente en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario.

6.1 Condiciones de vulnerabilidad vividas por los expolicías

Se parte por caracterizar a la categoría de vulnerabilidad, la cual se sustentará en lo subsiguiente de sus respectivas subcategorías las cuales se desglosarán incluyendo los extractos de las respuestas que les ilustren. Las respuestas brindadas por los propios participantes se nutren en algunos casos explicitados por los datos sombreados que abonan o aclaran algunas palabras o frases.

Como se define en el apartado respectivo a la vulnerabilidad, Castel (1991:41) la caracteriza como la conjunción de la precarización del trabajo y de la fragilización de los soportes relacionales.

Respecto al ámbito laboral, añade Castel (1984), que la vulnerabilidad está marcada por el riesgo de pérdida de ingresos laborales y de reconocimiento social por la temporalidad en la ocupación, por la rotación y volatilidad en el empleo, etc., asimismo muestra la vía que conlleva a la desafiliación social, con muestras de debilidad de sus lazos sociales.

Sobresale, de las respuestas brindadas, que la expectativa inicial de laborar en PGJ-DF por significar para ellos un empleo seguro, con posibilidad de culminar el trayecto laboral y con goce de prestaciones no se vio cumplido en los participantes estudiados. Resulta notorio y trascendente que, el propio empleo provee de unas condiciones laborales que ciertamente les colocaron en vulnerabilidad, sin embargo, se asimilaban debido a la responsabilidad que les implicó ser los proveedores de sus hogares. A su vez, tres de los mismos manifestaron continuar teniendo contacto y participando en ciertas actividades con sus exsuperiores y excompañeros con el fin de reintegrarse a la entidad, lo cual no sucedió. Se ahonda en lo anterior en lo subsiguiente.

6.1.1 Condiciones de vida precarias previamente a laborar en PGJ-DF

De la aplicación de la entrevista emergió que previamente a ingresar a laborar en la PGJ-DF, las condiciones de vida laboral, familiar y económica eran frágiles, al respecto el expolicía 1 -EP1- refirió: “veía difícil la situación porque no teníamos dinero y éramos muchos (familia de procedencia, eran 8 hermanos) ... visualicé la policía como la posibilidad de un trabajo seguro, de tener un ingreso justo y servicios sociales, ISSSTE, aguinaldo, incentivos económicos” (EP1, p1.1).

Es notable, que se expresa como principal motivo de inserción a PGJ-DF la concepción de tal empleo como “seguro”, lo que para estos participantes se idealizó con una cierta estabilidad económica que les beneficiaría en el largo plazo, así como a sus familias de procedencia, aunque principalmente a la propia. Al respecto, se puede afirmar que los participantes tuvieron algún contacto con la sociedad salarial, como comenta Castel (2004) los trabajadores vivieron la sociedad salarial, es decir estaban vinculados a la idea tradicional de empleo. Idea que contemplaba la carrera laboral sostenida en una empresa o entidad, misma que se manifestó en los casos revisados en el aparatado del estado del arte, donde se dio por hecho la finalización del trayecto laboral en las empresas en las que trabajaron por varios años o décadas, sin embargo, las adaptaciones tecnológicas impulsadas por el modelo económico fueron las principales causantes de sus salidas; para los expolicías las condiciones de precariedad laborales estuvieron involucradas sus salidas de la Procuraduría.

EP1 significó el ingreso a laborar en PGJ-DF al considerarle un *trabajo seguro* por la posibilidad real de realizar la carrera laboral, concibiendo la percepción de prestaciones como como la vía a consolidar su inscripción en el ámbito laboral con perspectiva a largo plazo y contribuir al ingreso de su familia de procedencia, la cual era numerosa y las carencias económicas estuvieron presentes de manera cotidiana.

De manera similar, el expolicía 4 -EP4- señaló: "...ingresé porque siempre quise tener un empleo seguro, un ingreso fijo con IMSS y vías a hacer antigüedad" ... (EP4, p1). A ello abona EP1: "Su nivel escolar era de secundaria, su curso fue intensivo porque necesitaban contratar gente con urgencia".

Para ambos participantes ser policía se mostró inicialmente como la vía laboral acorde a sus características para mejorar sus condiciones económicas y familiares a largo plazo por la posibilidad de permanencia, salario y de prestaciones de manera sostenida, cuyos beneficios se extenderían a sus familiares más próximos.

6.1.2 Periodo de actividad laboral policial

Los periodos en que estuvieron activos los participantes fueron los siguientes: EP1 por 7 años, de; EP2 por 6 años con 10 meses, de febrero de 2004 a diciembre de 2010; EP3 por 16 años con 2 meses, de mayo de 1990 a julio de 2006; EP4 por 8 años, de septiembre de 1998 a octubre de 2006; EP5 por 22 años, de septiembre de 1982 a octubre de 2004 y EP6 por 7 años, de marzo de 1992 a noviembre del 2000. Los años de ingreso y egreso de la PGJ-DF fueron diversos, aunque en algunos casos coincidieron. Ingresando entre 1982 y 2004 y egresando de la misma entre 2004 y 2010.

A través de conocer los periodos de actividad se buscó identificar algún rasgo de posible respaldo de la entidad frente a las condiciones que orillaron la desvinculación del empleo, o alguna acción que mostrara apoyo por los años laborados, en quienes laboraron ahí por 16 o 22 años, sin embargo, independientemente de los años laborados, ninguno de los expolicías expresó haber sido respaldado frente a su salida, como se refiere más adelante.

6.1.3 Condiciones laborales de los policías y la salida de la PGJ-DF

Si bien, haber ingresado a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal se consideró inicialmente como un trabajo seguro para llevar a cabo en el mismo el trayecto laboral, existen aspectos que incitan voluntaria o involuntariamente, la participación de los elementos en prácticas ilícitas o de corrupción, como anotan Azaola y Ruíz (2011) la corrupción se ha relacionado como parte del quehacer policial,; la corrupción ha existido en instituciones tanto públicas, como privadas y en la relación entre ambas, así como en diversos países con diferentes sistemas organizacionales, además no se trata de una práctica exclusiva de personas deshonestas.

Al respecto, comentó EP1 sobre el choque que le provocaron experiencias en su actividad laboral policial:

yo tenía la idea de hacer valer la justicia [...] las situaciones que el policía vive en la calle [...] no se comparan con la enseñanza [...] hay mucha colusión entre policías y -delincuentes- para eso no estaba preparado. Tenía compañeros que sus papás o familiares habían sido policías y ya sabían a qué iban, pero a mí sí me resultó un choque porque no me quería meter en problemas y no coincidía con mi forma de pensar (EP1, p. 1.6).

EP1 al haber vivido en condiciones de precariedad económica familiar y laboral, construyó la expectativa laboral a largo plazo en la PGJ-DF, su motivación fue colaborar en mejorar tales condiciones para sí mismo y su familia de procedencia, sin embargo refiere que la idea inicial que él tenía, la formación que recibió frente al desempeño laboral cotidiano distan de tales concepciones, darse cuenta de la real colusión y participación activa de algunos policías en actividades ilícitas contrastó con su expectativa inicial. Se destacan las siguientes experiencias vividas por EP1 al narrar la coerción laboral ejercida de los superiores hacia él, por tener un rango inferior. Dentro de la organización laboral con

comunes las menciones que han normalizado ciertas prácticas, a través de la emisión de órdenes se reitera la jerarquía laboral superior:

En una ocasión acudí con mi pareja (su compañero) a un llamado en un kínder [...] hubo un abuso sexual a una niña, cuando llegamos encontramos a la niña en el piso del baño y algunos profesores ya estaban reclamando y estaba tenso. Intentamos calmar a las personas y hacer nuestro trabajo, pero al llamar al mando nos dijo que él se encargaba que esperáramos, unos 20 minutos después llegaron dos superiores y se metieron a la dirección, dejaron ir al tipo que cometió la violación, pues llegaron a un acuerdo económico, por lo que supe el tipo era familiar de algún directivo y esta no era la primera vez que pasaba, para nosotros fue difícil hacer algo en el momento.

Otra fue que detuvimos a un presunto delincuente y los superiores me ordenaron golpearlo, si quedó mal y me daba pendiente porque vivía con su familia en mi zona, no quería que me pasara algo porque los mandos no andan ahí (EP1, p1.6).

Las experiencias compartidas denotan la coerción laboral, a la vez que se incita al policía con rango inferior a participar en las prácticas, no se brinda un apoyo o protección frente a posibles repercusiones, en EP1 se perciben intentos por dar un adecuado seguimiento al proceso en el caso de violación, pero también se expresa un acatamiento a las indicaciones de sus superiores. Tales casos han sido afrontados o asimilados por EP1 de manera individual, él no manifiesta la necesidad de alguna orientación psicológica o semejante por haberlos vivido, su manera de expresarse está enmarcada en un “así es la organización en la policía”. Sin embargo, tales vivencias son focos rojos que alertan sobre una necesaria visibilización de las mismas, para las que se muestra un área de oportunidad para profesionales del Trabajo Social o la Psicología. En el mismo sentido, se advierte la masculinidad dominante al incitar a los trabajadores a aceptar y participar en tales prácticas

sin protestar o mostrar debilidad, esta reiteración tanto verbal como práctica puede ilustrar su asimilación y participación. Si bien no se muestra como un proceso sencillo, por la aceptación de los propios implicados, si es pertinente detectar y atender posibles afectaciones a la salud mental y/o física que pudieran trascender negativamente en sus relaciones sociales próximas.

En la siguiente frase EP1 concreta en una expresión de la jerga policial la coerción por sus superiores para implicarlo al participar en actos como los antes reseñados.

“...lo más grave fue esa colusión que varios policías tienen con la delincuencia y que muchas veces uno tiene que entrarle o te ponen, te dicen *plata o plomo*, eso es que o aceptas o te matan” (EP1, p. 1.7).

Tomando en cuenta que ingresó con un rango inferior, alude a que sus superiores o mandos, les incitan a participar en la realización de algunos actos ilícitos, donde en caso de descubrirse o agravarse la situación, quienes se ven afectados suelen ser los de menor posición, por ello trató de resistirse, sin embargo, se vio involucrado de manera casi contra su voluntad a participar en algunas actividades que para su equipo estaban normalizadas.

La ENECAP (2017) señala que la discriminación es la conducta antisocial que más está presente hacia los elementos de policía, la cual se manifiesta por “agresiones verbales o actos de maltrato por parte de ciudadanos por el hecho de ser policía; o de compañeros o superiores por su posición jerárquica dentro de la corporación”. Es sustancial el reconocimiento de que dentro de las corporaciones y derivado de la importancia con que cuentan las jerarquías de los diferentes elementos, los de mayor rango coaccionan de diversas maneras a los de menor jerarquía, en consonancia con las experiencias reales vividas por EP1.

La salida definitiva la señala EP1 del modo que sigue: “Se me hacía imposible seguir, la presión. Solicité mi baja después de sufrir abusos y vejaciones...tener que pagar cuotas para formar parte de un grupo especial y arrestos injustificados” (EP1, p.1.8).

Tras haber vivido diversas experiencias de coerción y discriminación, la cual de acuerdo con Fernández (2011:320) se manifiesta por unas conductas sociales, como no tomar en cuenta al otro u otra; el ninguneo, no considerar al otro como semejantes; incluso se demuestra por el insulto y la humillación. Expresiones que se hicieron presentes hacia EP1 por parte de sus superiores o compañeros.

Sin embargo, fue notorio, que EP1 intentó soportar tales prácticas debido a que un par de años después de ingresar a la PGJ-DF, conformó su familia propia convirtiéndose en el principal proveedor la necesidad de cubrir los gastos de la nueva familia, aunque finalmente, la discordancia entre los intereses propios de EP1 y las experiencias vividas le motivaron a buscar su baja. Sin embargo, sus respuestas se percibieron apesadumbradas, al enunciar la primera parte de su respuesta denotó que se vio obligado a renunciar, pues la concreción de la ruptura de la expectativa inicial de consolidar su carrera laboral en PGJ, se vieron incitados por causas principalmente externas, en lo que sigue se dan algunas muestras de las prácticas y vivencias no gratas compartidas por EP1.

De acuerdo con lo anterior, se trae el planteamiento de García y Pacheco (2000), al afirmar que, el trabajo ha representado un elemento central en la vida familiar, dada su centralidad, EP1 intentó soportar las prácticas que él describe como “abusos y vejaciones” en una idealización de tal empleo como seguro; entonces sus intentos por mantenerse se entienden en el sentido de contar con el ingreso para proveer a su familia, ahora propia.

Sobre la normalización de prácticas coercitivas al interior de la entidad, señala EP1: “El superior nos decía que nos adaptáramos, que eso así era. Si yo quería patrulla pedían

dinero [...] Si no pagabas se hacía el arresto y los ponían a trabajar en su tiempo libre, que tampoco era tanto porque el trabajo era pesado...” (EP1, p. 1.9).

De modo que los mandos promueven la aceptación y participación de los elementos en tales prácticas, por lo que se cierra la oportunidad al reclamo o inconformidades, ya que estas son castigadas con actividades más agotadoras, aunque a ello agrega EP1 no era tan grave la sanción porque las actividades cotidianas ya son extenuantes.

Por su parte y, de manera similar respondió EP2: “Yo nunca quise dejarlo, me dieron de baja por extorsión” (EP2, p.2). En esta respuesta inicial sobresale la mención a que no fue voluntad del propio EP2 dejar su empleo, él deseaba continuar y refiere que por el desempeño de actividades ilícitas lo dieron de baja, sin brindar mayor explicación. Al solicitarle ahondar en esta respuesta indicó:

[...] los delincuentes tienen más beneficios que los policías. Fui acusado de extorsión, pero no había pruebas, las fechas que manejó el delincuente para acusarme no coincidían con mi turno y aun así me dieron de baja. Le creyeron más al delincuente y no a mí”. Comentario de EP1: “es común que para los “trabajos” se acuda cuando no es el turno del policía, para tener ese respaldo como defensa ante la probabilidad de acusación (EP2, p.11).

Primeramente, se destaca que EP2 respondió en una pregunta diferente a la que le correspondía (p.2), lo cual muestra la no superación de su salida, esto se ilustra por la explicación brindada respecto al motivo de salida y referir que fue víctima del sistema de justicia. Asimismo, se incluye una explicación de EP1, respecto a la mostración de inocencia de este participante, así como de otros. La experiencia y desempeño laboral sumadas a las actividades irregulares que desempeñan promueven estrategias para defenderse o dificultar su descubrimiento, una de ellas es realizarlas fuera de turno para argumentar que no se estaba presente, pues de acuerdo con su horario, éste indica que el acusado no

acudió a laborar al momento del incidente. Si bien, se toman con base de veracidad las respuestas vertidas, se acudió a EP1 frente a la necesidad de contextualizar las respuestas, por ello se añaden tales descripciones, dado que muestran la realidad de las prácticas. En este sentido, se observó una manera eufemística de tratar las causantes de índole ilícito por los participantes que se vieron acusados y salieron de la PGJ-DF por tales motivos, a ello advierten Azaola y Ruíz (2011:106-107), los elementos policiales emplean un lenguaje eufemístico, es decir, emplean palabras que suenan bien y pueden ser socialmente aceptadas, como estrategia para ejecutar abusos de autoridad o acciones de corrupción.

De manera similar a la justificación de la desvinculación laboral brindada por EP2, respondió EP3:

El abuso de autoridad y el acoso laboral. (incremento de respuesta) El delincuente se autolesionó y como era influyente, mi jefe de grupo no quiso verse afectado laboralmente y testificó a favor del delincuente. Me presionaron de diversas formas para firmar mi renuncia (EP3, p.2).

Como parte de las actividades de los policías se encuentra dar atención y acudir personalmente a los lugares donde se cometieron delitos, arrestar al presunto delincuente o delincuentes; lo que en efecto, les pone en riesgo directo; sin embargo durante tal proceso pueden ocurrir imprevistos por la respuesta del presunto, en este caso, señala EP3 como causa de su salida la protección brindada por su entidad y sus superiores al presunto delincuente debido a que tenía un cierto poder económico alto del que se valió para eludir su responsabilidad y que esta cayera sobre el policía. A ello se añade, que es de notar que EP2 se coloca de manera similar a EP3, como no merecedor, incluso como víctima de su entidad y de la corrupción.

De manera semejante, comenta EP4 sobre los motivos de su salida:

Por la falta de apoyo y promoción a los agentes y por los beneficios que les otorgó derechos humanos a los delincuentes. Además de los turnos agotadores [...] (incrementa respuesta) El turno era de 12x12, pero se convertía en 24 o hasta 36, el superior no te deja ir si no terminabas tus puestas a disposición (EP4, p.2).

En efecto, además del desempeño de actividades que les ponen en riesgo directo, la organización y sistema jerárquico dentro de la entidad promueven que los beneficios e incentivos laborales se concentren en quienes tienen mayor posición o contacto con alguien, por lo que las promociones, incentivos u otros no se brinden de manera igualitaria.

Se califican como condiciones de precariedad laboral al trabajador, las que le colocan en riesgo, así como no cumplir con sus periodos de descanso. De acuerdo con Castel (1984) la vulnerabilidad, en el ámbito laboral está marcada por el riesgo de pérdida de ingresos laborales y de reconocimiento social por la temporalidad en la ocupación, por la rotación y volatilidad en el ámbito laboral, etc. En efecto, aunque el empleo como policía en PGJ contempla la posibilidad de permanencia, sus condiciones de precariedad, riesgo, la falta de horarios fijos, descansos, vacaciones; fueron a su vez detonantes de sus salidas de tal entidad.

Señala EP4, el cotidiano desempeño de actividades sin tomar en cuenta el horario, sino las actividades desempeñadas, de modo que, si se atendió un delito o más, se debe llevar a cabo la puesta a disposición de cada uno, lo cual es un proceso largo para cada cual y se debe estar presente hasta terminarla, por ello recurren a “cuadrar el delito”, expresión señalada por Azaola y Ruíz (2014:103) señalan que “cuadrar los delitos” se concibe como la invención de delitos *ad hoc*, expresamente seleccionados y ajustados para que los acusados puedan ser sentenciados por el sistema de justicia; esto se manifestó de acuerdo al testimonio de EP1 como el acomodo y ajuste del transcurso de los delitos en machotes que ya existen y están organizados de acuerdo al tipo de delito, sin tomar en cuenta

acciones específicas; comentó EP1, “se cuadran para no tardar tanto tiempo y te puedas ir, aunque no ocurran algunas cosas como viene en el machote así las meten”.

La explicación y justificación brindada por EP1 muestra las maneras aceptadas y diversas de manipulación de los acontecimientos en la comisión del supuesto delito por los elementos policiales para hacer más eficiente el proceso burocrático que les consume buena parte de la jornada laboral, se justifica la tergiversación de los hechos en los machotes para evitar el alargamiento de una jornada que ya es extenuante, dado que los superiores no permiten su salida hasta que terminen todas sus puestas a disposición y las actividades que ya se tenían. El alargamiento de la jornada, no tener un horario establecido merma y afecta ciertamente los periodos que se pasan con la familia, así como afrontar situaciones complicadas y de riesgo pueden traer consecuencias a la dinámica familiar.

Por otra parte, los horarios laborales indefinidos y absorbentes limitan la presencia y convivencia de los policías en su hogar, al respecto se abunda más adelante.

EP5 señaló la individualización de los problemas: “Por la falta de apoyo jurídico de los mandos. Exigen llevar trabajo y cuando las situaciones se complican lo dejan a uno solo” (EP5, p.2). Este participante indica la exigencia laboral de los superiores, la cual se da a través de órdenes que son cumplidas; sin embargo, la última parte de la frase hace alusión a las prácticas irregulares o ilícitas, dado que señala la ausencia de soporte jurídico y asunción de participación para afrontar las prácticas realizadas dejando al policía detectado como responsable, en un sentido inscrito dentro de las prácticas discriminatorias ejercidas por los mandos a los elementos de menor jerarquía. A ello, se suma la formación y ejercicio policial que incita la alienación del propio individuo, plantea Sirimarcó, (2009:103), hay una alienación del cuerpo de la persona policía con su actuar profesional dado desde los inicios de la formación policial, donde el superior se apropia del monopolio de lo que se hace con los cuerpos de los nuevos elementos; lo cual se manifiesta a través de las órdenes,

incitación a participar en actividades ilícitas aunque, en su caso el elemento de menor rango no lo desee.

6.1.4 Ausencia de respaldo dentro de la entidad laboral

Es destacable expresar que se recurrió al participante inicial, EP1; para complementar la comprensión de algunas expresiones brindadas por los otros participantes, asimismo se regresó a cuatro de ellos para aumentar las respuestas brindadas en una primera ocasión. Al respecto se muestran elementos promovidos por los mandatos de masculinidad, los cuales se ven exaltados en una entidad donde su presencia es predominante, al respecto expone Olavarría (2000:13) la presión de los mandatos (de masculinidad) genera frustración y dolor, mismas que no pueden expresar a manera de llanto por ser una muestra de debilidad, lo que sería contrario a la masculinidad, por ello, tienden a guardar y negar lo que les angustia. La negación para compartir las experiencias en un primer momento y en posteriores contactos responde a la formación que han tenido estos participantes, cuyos rasgos se vislumbran a lo largo de la exposición de sus respuestas en las que prevalecen unas intenciones de mostrarse competente para afrontar las dificultades.

En este apartado interesa exponer la manera en que se desarrolló el proceso hacia la salida del empleo, dadas las experiencias delicadas y las condiciones laborales precarias; previamente se ha señalado la ausencia de apoyo por parte de los compañeros y superiores o mandos cuando algún trabajador se encuentra en el proceso de salida. Al respecto se comenzó por conocer si existe algún órgano colectivo, sindicato u organización de los propios trabajadores para soportar a los compañeros en dificultades. Se preguntó al entrevistado por algún sindicato u órgano que les oriente o respalde.

EP1 señala “No existe, no hay sindicato de policía” (EP1, p.2.3). El entrevistado no señaló por sí mismo el nombre de algún órgano colectivo, sin embargo, se insistió al cuestionarle sobre la total ausencia de organizaciones colectivas:

...el Consejo de honor y justicia, algunas personas te acompañan físicamente, pero nada más están...viendo como entregas tus cosas y se supone que se debe hacer un seguimiento, que nunca se hace...acudí un año después con el Consejo para solicitar mi documento de baja y nos topamos con que me tenían como activo...segúan cobrando mi sueldo, aunque yo ya no trabajaba ahí EP1, p. 2.4).

EP1 acudió al Consejo con la intención de ser orientado en su proceso de salida de la PGJ, recibiendo un acompañamiento solamente físico como refiere y a causa de haber sido solicitado por él, no existió una orientación real. En este sentido, Castel (2009) menciona “la sociedad se está convirtiendo en una sociedad de individuos. Vivimos en una sociedad cada vez más individualizada”, enfrentamos un movimiento intenso que tiende a remitir a los individuos a sí mismos, y les deja la tarea de protegerse ellos mismos... EP1 llevó a cabo su proceso de manera individual; al respecto se recuerda la afirmación en torno a la normalización de las prácticas coercitivas señalada líneas atrás en que los mandos les indican que se adapten, puesto que así es la entidad, frase que se trae por la notable manifestación de resignación y molestia al momento de realización de la entrevista por recordar tales vivencias.

Por su parte, EP4 coloca a la familia como red de apoyo a la vez que comenta la ausencia de apoyo de sus excompañeros o exmandos: “Familia. Los compañeros procuran mantenerse al margen de quien se ve en una situación de extorsión, abuso de autoridad, etc. Se deja solo y se culpa al policía despedido” (EP4, p.5).

Se ha de resaltar, que la palabra familia fue su primer y única respuesta, no brindó alguna explicación; posteriormente, tras solicitársele abonar en la misma, agregó el complemento que muestra la descolectivización de sus propios compañeros con el individuo policía que atraviesa un proceso de salida debido a actividades ilícitas. En este sentido, se muestra esta respuesta tan corta y concreta como “Familia”, como otras que se hallaron en ese mismo orden, como ejemplos de expresiones que se codificaron como *masculinidad dominante*: respuestas que son concretas, cerradas y no pretenden dar mayor explicación a la vez que se suscitan en un contexto delicado, en el ejemplo anterior, EP4 no brindó inicialmente una explicación sobre la acusación de extorsión que provocó su salida de la Procuraduría.

Finalmente, se anota que ninguno de los participantes afirmó haber sido respaldado u orientado durante su proceso de desvinculación laboral por su entidad o por algún organismo laboral o jurídico, todos expresaron sentirse solos en ese proceso y afrontarlo de manera principalmente individual.

6.1.5 Respuesta de los vínculos sociales y familiares por la pérdida del empleo

Dada la ausencia de soporte de la entidad laboral a los participantes, es decir la descolectivización por parte de diversos individuos pertenecientes a la entidad laboral en un soporte ante el riesgo de pérdida de empleo. Se traen a las redes sociales y familiares de estos para conocer cómo respondieron frente a la falta del empleo. Estos grupos colectivos, de acuerdo con Sluzki (1996) colaboran en brindar apoyo emocional en la salud física y mental de las personas, además otorgan: compañía social; apoyo emocional; de guía cognitiva y consejos; de regulación o control social al reforzar responsabilidades y los roles, buscando mantener las expectativas del grupo familiar o colectivas, atenúan

conductas y sentimientos negativos y favorecen la resolución de conflictos; de ayuda material y de servicios. Se han de notar, al final de esta sección las muestras de apoyo peculiares que reseñaron haber recibido cuatro participantes por parte de algún exmandado o excompañero.

Todos los participantes eran el principal proveedor de su hogar, uno de ellos compartía la responsabilidad con su esposa, y esta es una de las figuras que predomina como brindadora de apoyo o soporte:

“Mi esposa siempre me apoyó, entendió que se iba a poner difícil y (e) hizo lo que pudo, si nos las vimos duras porque a veces no teníamos dinero y tenemos tres hijos, pero salimos adelante” (EP1, p. 2.9).

El apoyo brindado por la esposa de EP1 se manifestó en una maximización de los ingresos obtenidos por EP1, por una gestión que se quedó al interior del hogar, a ello se añade: “Yo soy el que trabaja, mi esposa no tiene que trabajar y mis hijos en ese entonces eran niños” (EP1, p. 2.17). Esta frase señala, que el participante se coloca como el proveedor de su hogar en una manifestación de la masculinidad dominante; si bien reconoce el apoyo y acompañamiento de su esposa por las dificultades, quien sostiene a su hogar económicamente es él. En consonancia, se trae la expresión de Olavarría (2000:11-12) los hombres se caracterizan por ser personas importantes, activas, autónomas, fuertes, potentes, racionales, con control emocional, heterosexuales, son los proveedores y jefes en la familia, asimismo su ámbito de acción está en lo público, en la calle, tales atributos en oposición a lo femenino. De modo que se advierte la expresión de palabras o frases que entonan con el planteamiento de Olavarría respecto a cómo se espera que sea un hombre. EP2 expresó en una primera respuesta: “Siempre hubo apoyo de mi familia” lo cual indicaría que fue respaldado totalmente y no da muestras de haber vivido problemas; sin embargo,

al solicitársele complementar su respuesta añadió: “de algunos familiares, principalmente su mamá y esposa, algunos me culpaban haber perdido el trabajo”.

Tal frase demuestra la cara real de las organizaciones familiares, en concordancia con la desmitificación que plantean Salles y Tuirán (1997:50), sobre la romantización de la familia monolítica siempre unida e incondicional, por ejemplo y, en el sentido planteado por Oliveira, et al., (en García, 1999) quienes visibilizan que en la misma estructura de cada familia existen tensiones, conflictos y violencia, por lo que no es verdad que las decisiones sean discutidas, analizadas, valoradas y asumidas con responsabilidad por todos los miembros de las familias, ya que en la realidad no se trata de decisiones compartidas.

El complemento de EP2 muestra a la figura femenina: la esposa y la madre como quienes le apoyaron durante las dificultades, mostrando que ellas le apoyaron de alguna manera a la vez que hizo una distinción con los integrantes que le culpabilizaron y desvalorizaron como proveedor por haber perdido el empleo. Lo cual promueve conflictos y la profundización de un problema importante para EP2 como fue haber perdido el empleo en PGJ-DF.

De manera coincidente, resalta la esposa como la primera figura de apoyo en EP3: “Mi esposa retomó el trabajo que tenía antes de casarnos. Y aun así tuve que trabajar como chofer y a veces los compañeros me daban dinero para hacer investigaciones por mi cuenta, sin apoyo oficial” (EP3, p.3).

Por una parte, EP3 alude en su respuesta a la feminización del empleo, la cual de acuerdo con Salas (2009) se muestra como una mayor incursión de la mujer en actividades laborales o económicas para colaborar en los gastos familiares, en este caso suscitada por el desempleo de su esposo.

Por otra parte, se muestra en la última parte de la respuesta “...por mi parte, sin apoyo oficial” la manera eufemística, según Azaola y Ruíz (2011: 106-107) de continuar

cometiendo actividades ilícitas para obtener ingresos económicos tras haber salido de la Procuraduría, a la vez que se dilucida el mantenimiento de vínculos con sus excompañeros, dado que EP3 intentó reingresar, intención que no se vio concretada. EP3 acudió a sus excompañeros para continuar desempeñando lo que denomina de manera eufemística como “investigaciones”, las cuales están encaminadas a colaborar para obtener información en el sentido de continuar desempeñando los trabajos irregulares antes mencionados. Adicionalmente debe señalarse que, tales actividades se desempeñaron frente a la dificultad del participante por ser contratado en algún empleo formal, tras su salida de PGJ-DF continuó desempeñando actividades remuneradas, principalmente en el subempleo, pero el ingreso económico no era suficiente.

Añade EP3: “Un comandante me dio empleo como chofer (incrementa respuesta) y me pedía a cambio hacer “trabajos”. Comentario de EP1: “como amenazar delincuentes para fabricar culpables, extorsionar” (EP3, p.5).

En la primera parte de la respuesta se muestra la palabra “trabajos” de manera eufemística para mencionar el desempeño de actividades ilícitas o de corrupción. Señala haber sido apoyado por un ex superior para ocuparse como chofer, sin embargo, el complemento que da a la respuesta muestra que el apoyo recibido contenía un interés del propio EP3 para intercambiar la disposición por reincorporarse a la entidad en el desempeño de los trabajos irregulares, a la vez que no indica que él mismo acudió voluntariamente a manifestar su disposición para realizar tales actividades con el fin de reingresar.

Más adelante, se encuentra en la séptima pregunta una primera respuesta que denota una cierta estabilidad tras perder el empleo, al cubrir los gastos con el salario de su esposa; al solicitar ahonde en su respuesta señala y justifica la aceptación de las prácticas irregulares:

No afectó de manera significativa, ya que el salario de mi esposa cubría los gastos (incrementa respuesta) los cubría de manera apenas suficiente, con dificultades

salíamos adelante. Solamente cuando teníamos gastos extras o imprevistos me presionaba por no aportar más dinero (se sentía menos por no aportar el ingreso y se culpaba por haber perdido el trabajo). Entonces me veía en la necesidad de aceptar hacer trabajos para los compañeros que estaban en activo (EP3, p.7).

La respuesta de EP3 ilustra diversos aspectos de la masculinidad dominante, en un primer momento al señalar que "...el salario de su esposa cubría los gastos...". Como plantea Olavarría (2000:13) uno de los mandatos masculinos esenciales es que el hombre se debe al trabajo, éste es sinónimo de capacidad, responsabilidad y dignidad, elementos que componen la hombría. Tener empleo brinda autonomía y sienta las bases para poder construir un hogar, del cual se espera sean los proveedores. Sin embargo, como se demuestra en los participantes, cumplir con tener un trabajo representa una constante presión, por lo que desempeñarse en un empleo precario y de menores ingresos, o ciertamente la pérdida del empleo se viven como una pérdida de valor y pueden provocar crisis en diversos ámbitos de sus vidas, reflejándose en sus vínculos familiares o sociales próximos. Esta noción muestra además la importancia que tiene el trabajo, en este caso del proveedor en la familia y su dinámica.

La pérdida del empleo fue complicada para EP3, quien demuestra con sus intentos de reingreso su no aceptación por verse fuera de la entidad, a su vez esta pérdida afectó y disminuyó la propia apreciación de EP3, fue difícil para él no contar con el empleo en el que construyó la expectativa laboral de vida, ello explica su aceptación por participar en tales prácticas ilícitas por reincorporarse a la PGJ-DF.

De manera semejante a la afectación y trascendencia de la salida de la PGJ-DF, relató EP4:

Fue más el daño moral que el económico, (incrementa respuesta) me afectó mucho haber dejado el trabajo, la idea de ya no portar el uniforme y mi arma me hicieron

sentir mal mucho tiempo. Nos afectó mucho ya que dejé de percibir ingreso quincenal y las necesidades económicas no se cubrían. Hubo distanciamiento (EP4, p.7).

Se complementó tal respuesta al acudir a EP1¹²

Sintió que perdió el sentido de su vida, su papá fue policía y lo admiraba, aunque no se llevaban bien, buscó entrar a la policía para mejorar su relación con él, que no pasó, se despreciaba a sí mismo por perder el trabajo (EP4, p.7).

Para EP4 la salida de la entidad representó una derrota de sí mismo, en el sentido de lo planteado por Olavarría (2000:13) respecto a lo esencial de tener trabajo como uno de los mandatos masculinos esenciales, pues este participante otorgó un sentido esencial a su trabajo como policía para, de acuerdo al complemento que realiza EP1, buscar la aceptación y conciliación con su padre, quien fue policía toda su vida y con quien no tuvo una relación fraternal, aunque haber ingresado a PGJ-DF no logró la conciliación con su padre, su salida de esta si potenció las dificultades que tenían, su padre le culpaba y menospreciaba por haber perdido el empleo. Además, se puede notar en la reacción de su padre al perder el empleo una exaltación de los conflictos ya existentes, además de ilustrar que, en la realidad, no todos los integrantes de la familia responden de manera solidaria ante las dificultades que atravesase uno de los miembros, sino que las pueden agravar. Además, es notable una primera intención por reproducir el mito de la familia incondicional. Al comentar EP4: “Tuve el apoyo incondicional de padres y hermanos”. (incrementa respuesta) En lo moral, en lo económico el apoyo era muy poco”. (Comentario de EP1)

¹² Se reitera la importancia y riqueza para el desarrollo del análisis que se obtuvo por la complementariedad y aclaración a algunas respuestas tras solicitársele a EP1, quien en su contacto laboral actual con los participantes cuenta con información más amplia respecto a las vivencias reseñadas.

La relación con su padre, quien fue policía toda su vida siempre fue complicada, Al salir de la *procu* (se refiere a la PGJ-DF), su padre le reclamaba violentamente [...] peleaban mucho, le culpaba y denigraba por no saber mantener el empleo [...] la relación entre ambos mejoró un poco al ingresar a laborar a reclusorios”. (EP4, p.4).

Particularmente, EP4 mantuvo una relación complicada con sus periodos de calma con su padre, misma que se agravó y exaltó las dificultades previas, al dejar de pertenecer a la entidad, si bien no obtuvo explícitamente el reconocimiento del padre, al dejar de ser trabajador y proveedor del hogar el padre lo degradó y enfrentó violentamente, en el sentido de no cumplir con los mandatos de la masculinidad: perder el trabajo y no ser proveedor. Resaltando que su padre fue policía, se observa un intento de EP4 por forjar una relación que no ha dado de manera cercana. Una vez fue al ser contratado en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, la tensión entre ambos disminuyó. Pues este es considerado como empleo formal, así se vuelve a representar al proveedor y hombre trabajador que puede aportar algún ingreso al padre contribuyendo en una cierta aminoración de los conflictos expresos.

En EP4 se manifiestan las condiciones laborales extenuantes que provocaron una disminución y casi inexistente convivencia familiar en un sentido afectivo o de compañía, primeramente, de su padre hacia él y posteriormente de él hacia su familia propia; como refirieron García y Pacheco (2000), el trabajo ha representado un elemento central en la vida familiar. Y sobre las implicaciones de las condiciones laborales en la dinámica interna familiar de EP4, recordando que es descrita por Viveros y Arias (2006) y Viveros (2008), como las condiciones donde se suscitan mecanismos de regulación dentro del grupo familiar; es el ambiente, cómo funciona y la forma de interacción particular que tiene la familia, ya que en efecto, EP4 tenía una relación no cercana o armoniosa con su familia propia durante el periodo que estuvo activo como policía, los problemas se agravaron al

perder el empleo y para atenuarlos intervinieron las redes familiares de procedencia, tanto sus padres, principalmente su madre, como los padres y hermanas de su esposa, las cuales promovieron la reestructuración de su relación:

Comentario de EP1:

Se apoyaba con el ingreso económico de su esposa, pero era mínimo, las dificultades económicas afectaron su relación de pareja aún más, que ya estaba deteriorada porque ser policía le exigía mucho [...] casi no llegaba a casa, no estaba integrado en la dinámica familiar, no existía convivencia familiar, su esposa e hijos lo veían como el proveedor solamente. Al perder el empleo y pasar más tiempo en casa, sus hijos se mostraban incómodos con su presencia [...] su familia tenía una dinámica que no le incluía por lo que no había buena comunicación y su presencia en casa significó una derrota para él, por la falta del ingreso había constantes peleas por meses a la salida del empleo, se separó de su esposa e hijos [...] después de ingresar al laborar en reclusorios [...] le fue posible retomar poco a poco la relación [...] por sus familias (de procedencia), acordaron (él y su esposa) limar asperezas para seguir juntos, así como la relación y comunicación con sus hijos, actualmente están mejor como familia (EP4, p.8).

Es esencial resaltar la existencia de fragilidad en el lazo familiar ocasionado por las condiciones laborales mantenidas durante el periodo de actividad, si bien se contaba con un empleo significado como seguro por la posibilidad de hacer carrera laboral y goce de prestaciones, las condiciones reales del desempeño cotidiano resultan ser extenuantes y limitan otros aspectos de la vida del trabajador, en este caso es evidente la ausencia en el hogar de EP4, quien solo fue percibido por su esposa e hijos como el proveedor, el que lleva el ingreso; por lo que al salir del empleo se manifestaron las dificultades y falta de convivencia ya existente, fue desvalorizado explícitamente por su propia familia, no se le

concebía como padre y tampoco fue aceptada su presencia en el hogar, aún al tratar de integrarse a la dinámica. Esto provocó una afectación en la propia apreciación de EP4, aspectos en los que coincide con los participantes anteriores. Las dificultades y tensiones existentes se exaltaron y promovieron una separación temporal de la familia, misma que fue reconstituida tras la intervención de las familias de procedencia de ambos esposos, mostrándose las familias como soportes que colaboraron en la aclaración de las dificultades e integración de la familia, que continúa al momento de realización de este estudio, en este aspecto se recuerdan las funciones de guía cognitiva y consejos, propuestas por Sluzki (1996), así como de regulación o control social, este aspecto alude a las interacciones que recuerdan y refuerzan las responsabilidades y los roles, buscando neutralizar desviaciones de comportamiento diferentes a las expectativas del grupo familiar o colectivas. Al accionar diversos integrantes de las familias de procedencia de EP4 y su aun esposa para evitar una disolución permanente de la familia. Es además notable nuevamente la significación que se hace del hombre, de EP4 por su familia propia y padre como proveedor, que le desvalorizaron y rechazaron al haber perdido aquel “empleo seguro” como policía y durante su desempleo, pues si bien no estuvo completamente desocupado, no contaba con un empleo formal, la realización de actividades remuneradas como la venta de comida o de ropa, no le proveían ingresos económicos suficientes. Para EP4 está manifiesta la mejora en las relaciones con su padre y la propia familia al ser contratado en el actual empleo.

Por su parte, en el mismo sentido de mantener la fachada del hombre no vulnerable y la reproducción del mito de la familia incondicional, EP5 manifestó en su primera respuesta “Recibí apoyo de familia y amigos”. Expresando haber sido apoyado por tales grupos sociales, luego añadió: “Haciendo para ellos trabajos de electricidad o pintura, pero no ganaba lo suficiente” (EP5, p.4).

Tras perder el empleo desempeñó actividades de mantenimiento en el hogar, lo cual es una manera de ejercer un oficio por el que se percibe un ingreso, el apoyo referido no es gratuito, fue contratado para desempeñar un servicio que requería ser pagado.

EP5 laboró por más de 22 años en la PGJ, sobre su salida de la entidad comenta:

“Siempre he tenido la fortuna de ser apoyado por mis conocidos. (incrementa respuesta) Mas no por profesionales, el dinero no alcanzaba para pagar terapia”. Comentario de EP1: “Le detectaron depresión, pero no asistió a las terapias por la falta de dinero, la afrontó (la depresión) el solo” (EP5, p.6).

Es notable la corta respuesta inicial que busca comunicar el apoyo incondicional de sus redes sociales, a la vez que alude a uno de los mitos de la familia incondicional y siempre unida, explicados por Salles y Tuirán (1997), posteriormente se le solicitó a EP1 la clarificación y ahondar en las respuestas brindadas, ya que EP5 mantuvo de manera importante el hermetismo con respuestas cortas y que buscaron manifestar estabilidad y bienestar. Se resalta que para EP5, haber laborado en PGJ-DF por más de dos décadas tuvo un impacto profundo en su autosignificación y autoapreciación, ya que fue diagnosticado con depresión, misma que decidió no atenderse justificando tal omisión por las limitaciones económicas. En el mismo sentido explicitó sobre su salida: “Se sintieron mal mis familiares, ya que consideraron una injusticia mi despido. (incrementa respuesta) La angustia y desesperación de no encontrar trabajo estable siempre me acompañó” (EP5, p.7).

Para EP5 la expectativa de llevar a cabo su carrera laboral en PGJ-DF se manifestó como un hecho, asimismo por sus familiares más cercanos, por lo que haber salido de la misma sin posibilidades de reinserción y afrontando el proceso de salida principalmente de manera individual colaboraron en desarrollar tal padecimiento.

De acuerdo con el documento respecto al suicidio de la OMS (2010) la prevalencia de la masculinidad sumada a la demostración de fuerza por los elementos policiales, favorecen que las dificultades no se detecten y por ende se complique la atención necesaria [...] además el rechazo de los hombres a tratar sus problemas mentales y emocionales puede promover la acumulación del problema y llevar al afectado a tomar la decisión de terminar con su vida. Una formación y ejercicio laboral desempeñado por más de dos décadas en una entidad eminentemente masculina ayudan a explicar la desatención y restar importancia a la salud mental, es esencial mencionar esto dado que, no se trata de un padecimiento que se atienda individualmente o se cure por sí mismo. De modo que, cualquier afectación a la salud física o mental requiere ser atendida y diagnosticada a tiempo, asimismo es necesario expresar que también es tarea de los afectados, en este caso del expolicía colaborar en la expresión de la necesidad por atenderse y comenzar a visibilizar este problema que podría tener fatales consecuencias, como refirió el documento de la OMS.

6.2 Concepción social sobre el policía y manifestaciones de discriminación negativa

De acuerdo con Castel (2007), la discriminación negativa opera por tratamientos diferenciados que descalifican aun o unos individuos o grupos sociales, está basada en la exclusión y está calcada en la desigualdad, se sustenta por los prejuicios y los estereotipos.

En este sentido y acorde con la ENECAP (2017) donde se expresa la vivencia de discriminación por policías solo por ser policías, así como al interior de las entidades por parte de los elementos de mayor rango a los de menor rango. De modo que, los participantes vivieron discriminación negativa dentro de la entidad, a través de la coerción por parte de sus superiores para participar en actividades irregulares, donde la expresión

“plata o plomo” muestra que se trata de una práctica cotidiana, de manera similar se advirtió en el manejo que los superiores hicieron a conveniencia de la disposición expresa de tres de ellos por reingresar a PGJ-DF y no consolidarse, por otra parte la ausencia de soporte por parte de los mandos al haberse enunciado la participación de quienes salieron por actos ilícitos, dejándoles solos en el proceso.

Haber salido de una entidad policial se suele relacionar con haber cometido actividades ilícitas graves, lo que ha colaborado en una generalización de los expolicías que han salido del empleo y buscan su inserción en algún empleo. Según la investigación de Lorenc Valcarce y Guevara (2012:111) sobre los vigiladores o guardias de seguridad, de diversas entrevistas y en particular un excomisario dueño de una empresa de seguridad expresó de manera explícita el desprecio a los expolicías, ya que mencionó que todo aquel que salió o fue despedido de la policía sin haber terminado ahí su carrera laboral es porque fue corrupto o realizó algún acto ilícito, por lo que se jactó de no contratar expolicías. Además, señalan los autores se dificulta la contratación del expolicía pues se le inscribe en tal concepción negativa.

Si bien, existen manifestaciones explícitas de haber salido por la realización de actos ilegales, estos no se aceptaron como realizados de manera individual y no todos salieron por este tipo de actos.

La creencia social generalizada por la que se expresa que “todos los policías son iguales”, plantea San Román (1986:209) habla de una concepción del policía como no persona, como seres sin identidad individual que por ser policías engloban los actos de corrupción, violencia, abuso de autoridad, etc., todas conductas negativas que enmarcan permanentemente en una concepción reductora de la diversidad de los individuos.

6.2.1 La discriminación negativa alimentada por la descalificación

Se aplicaron once cuestionarios complementarios a la categoría discriminación negativa para ilustrar la percepción existente sobre los policías.

Se inició con un acercamiento a las expresiones que los participantes asocian a los policías, en cuanto a ello se mencionaron 32 palabras diferentes, aunque con cierta relación entre sí, de este total de palabras, 28 brindaron una imagen negativa (peyorativa o de abuso), sólo 2 una imagen positiva y 1 de ellas fue “ausencia”, ésta fue nombrada por una ama de casa que fue esposa de un policía, tal palabra reitera la exigencia laboral de los policías limitando su presencia en el hogar. El adjetivo “corrupto” fue mencionada por diez de once. Se manifestó una amplitud en el abanico con el que los ciudadanos brindaron su concepción respecto a los policías. Se les nombró como: “aprovechados”, “maldad” e “injusticia”. Con seis menciones están “abuso” o “abuso de autoridad”; “violencia” fue escrita por 3 de ellos, ambas tienen relación con la primera y entre ellas. Con dos menciones resalta, “prepotencia”, “ignorancia” y “seguridad”. Como se advierte, hubo una prevalencia de la representación negativa al policía; finalmente resaltan con una mención “incompetentes”, “analfabetas”, “desconfianza”, “injusticia”, entre otras. En lo positivo se les señaló con las palabras “trabajo” y “sacrificio”.

La discriminación se alimenta de palabras como las que predominan el párrafo anterior, al reproducirse entre los participantes se colabora en generar y atribuir una imagen negativa hacia cualquier persona que labora o laboró como policía, sin conocerle, sin merecérselo, hay una concepción que ya se construyó para absorberles y significarles frente al otro. De acuerdo con Castel (2007), a través de la “discriminación negativa” se coarta el acceso de segmentos de población a determinados derechos. A la vez que está prohibida legalmente, se practica en masa.

Los sobrenombres empleados y transmitidos para caracterizar a un grupo social colaboran en mantener una generalización que les concibe de manera negativa, los participantes mencionaron un total de 18 apodos diferentes, se considera dentro el mismo cerdos y puercos por referirse al mismo animal. Todos ellos denigrantes, salvo quizá “la ley” y “azules” mencionado por dos participantes. El sobrenombre predominante fue el que los animaliza “puercos”. Asimismo, se señalaron otros apodos que abonan la concepción deshumanizadora, a ello plantea Goffman (2003:15) creemos, que la persona estigmatizada no es totalmente humana, en este sentido se hace referencia a los policías como: “ratas”, “perros”, “gorilones” y “macacos”. También se mencionó “Judas” o “la juda”, en referencia a la traición y abuso de confianza; “mordelones”, en referencia a las mordidas o actos de corrupción; “pitufos”, “la chota”, “manada”, “la tira”, “nacos” y “cuicos”. Sobrenombres que señalan un defecto del carácter, les niegan la aceptación como seres humanos y tienden a denigrarles. Es importante señalar que tales concepciones son transmitidas entre generaciones, además son ampliamente conocidos y por lo general aceptados por los participantes, la réplica que éstos hacen al incluirlos en el cuestionario muestra la popularidad y aceptación social de la concepción negativa construida sobre los policías.

Las anteriores denominaciones al estar socialmente aceptadas pueden contribuir en la existencia de expresiones discriminatorias, el siguiente apartado señala las vivencias al respecto.

6.2.2 Manifestaciones de discriminación negativa vividas por los expolicías

Suarez de Garay, (2001: párr.16) explica que en teoría todos los ciudadanos esperan que el policía haga cumplir la ley en su sentido más amplio, de manera impecable, pero a la vez nadie los aprecia. Además, los policías no se atreven a ir de uniforme cuando no están en

servicio, para evitar ser blanco de ofensas, amenazas, humillaciones, actos de discriminación, entre otros. Esto explica el permanente reclamo que los policías hacen respecto al trato que reciben de los ciudadanos, quienes no les conciben como iguales.

Se inicia por incluir las experiencias respecto a la concepción social negativa que se ha construido sobre la persona del policía.

Para EP2, la manifestación y señalamientos ofensivos continúan expresándose, al momento de realización de este estudio, por diferentes personas: “seguido cuando fui policía y todavía ahora, con insultos, los apodos que nos dicen para divertirse y sentirse más que uno” (EP2, p. 12).

Menciona EP2, la frecuencia de ofensas verbales vividas durante su desempeño activo como policía, mostrando la pervivencia de algunas ofensas por ser identificado aún con algunos rasgos que caracterizan al policía, como puede ser la manera de hablar, de vestir, el corte de cabello, etc.

EP3 alude a la canalización que se realiza socialmente para atribuir los defectos de la misma sociedad como propios de los policías: ...”la gente refleja lo peor en el policía, que rateros, que corruptos, que incompetentes. Sin saber todo el riesgo que implica ser policía en una ciudad en crecimiento como esta” (EP3, p. 12).

Señala además la real existencia de riesgos que enfrentan en su quehacer profesional cotidiano, lo cual no es valorizado por la ciudadanía y tampoco se acepta la participación de manera activa e incluso incitación por parte de los propios ciudadanos de actividades ilícitas de corrupción o “mordidas” para evitar cumplir con sus amonestaciones o responsabilidades legales. De acuerdo con ello Castro et al., (2011:59) retoman a Gilmartin, Brown y Campbell, Violanti, Skolnick, Trojanowicz, Cannizo y Liu para plantear que los policías suelen tener dificultades para relacionarse con los ciudadanos de manera generalizada, ya que usualmente son aislados por la sociedad.

EP5 comenta la generalización del ámbito policial, por ende, de los policías frente a la sociedad:

Así es, no es bien visto esta profesión, se la tacha de viciada. (incrementa respuesta) Nos miran mal, consideran que nos falta preparación, que no tenemos vocación y que solo estamos trabajando como policías para lucrar con la placa y la autoridad mal ejercida a conveniencia (EP5, p.13).

Se muestran rasgos que coinciden con las frases y palabras aportadas por los ciudadanos incluidos en el cuestionario complementario, como “incompetentes”, “aprovechados”, “violencia” y “abuso de la fuerza”. Adicionalmente se hace notar la expresión en tiempo presente que hace EP5 de sus vivencias discriminatorias, situándose aún como policía, al respecto es que se señaló en el desarrollo de la tesis, la significación del desempeño policial como esencial en las vidas de los participantes. Se muestra como un parteaguas al definir el curso de su trayecto laboral post policial, por su parte EP5 no es el único en hacer referencia en presente a sí mismo como policía. Al respecto, plantea Sirimarco (2009:96) (la formación policial) implica la ruptura posturas civiles al dejarlas de lado para adquirir una nueva constitución que posibilita la posterior adquisición del nuevo estado. Sólo se puede ser policía alejándose de lo civil. Expresiones que denotan lo anterior se muestran en todas las respuestas de los participantes a la última pregunta del cuestionario: ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones?

Como muestra de lo anterior, señala EP6: “El ciudadano te ve y te trata como lo peor”. Situándose en presente a la vez que se distingue del ciudadano común, con ello demuestra que aún mantiene rasgos de identificación con el ser policía, acorde con el planteamiento de Sirimarco.

Con relación a las experiencias de la generalización social negativa al policía, se añaden en lo que sigue, las vivencias de discriminación negativa posteriormente a salir de la PGJ-DF, todos los participantes vivieron la negación del empleo de manera explícita.

El entrevistado, EP1 comenta sobre los efectos que tuvo en su vida laboral haber sido policía, pues pasó 6 meses sin hallar empleo *formal*, sin embargo, desempeñó alguna actividad remunerada durante este periodo, como venta de ropa o entrenamiento personal:

Afectó la posibilidad de encontrar trabajo a corto plazo [...] fui a una feria del empleo y cubría con los requisitos de la vacante, (en) entrevista el reclutador preguntó así (expresión despectiva) mmm usted fue policía, ahorita no estamos contratando policías, poco después... volví a ver la vacante y le dije que yo tenía la disposición y me dijo que no contratan policías que tenía que anunciar su vacante pero que no me podían dar el trabajo (EP1, p. 2.5).

La experiencia reseñada muestra claramente la negación del empleo a EP1, una vez que el reclutador se percató de su antecedente laboral policial en el currículum, pues había pasado el primer filtro, además señala volver a encontrar al reclutador en otra feria del empleo, enfrentarlo y recibir nuevamente la negación del empleo.

En cuanto a la permanencia de una descalificación que persiste en unos grupos sociales, añade Castel (2007) la discriminación negativa marca a quienes la padecen, de manera casi indeleble, por contar con unos rasgos que los muestran como objetos de estigmatización. El otro acciona el estigma sobre la persona que es discriminada negativamente por uno o unos rasgos o características que no fueron elegidos.

En este sentido, comentó EP1, al no ser contratado en diversos empleos a los que postuló conduciendo a un periodo de desempleo de al menos medio año: "Te queda como un estigma, algo como una marca por haber sido policía y no te contratan en otros trabajos, solamente en trabajos relacionados con la policía" (EP1, p.6).

Adicionalmente contestó: “en algunos trabajos no admitían expolicías... es como que el que es o fue policía va a ser policía toda su vida” ... (EP1, p.14).

Las experiencias y dificultades por ser contratado en los empleos a los que postuló EP1, colaboraron en emplearse en un ámbito en el que se requieren cualificaciones semejantes a las obtenidas a lo largo del desempeño policial, añade EP1: ...” fui guardia de seguridad unos dos años, escolta unos meses ya luego (el actual) el de instructor en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario” (EP1, p. 2.13). Es notable la similitud en las actividades profesionales enmarcadas en la seguridad, desempeñadas por EP1, por lo que puede expresarse que su trayecto laboral se ha visto circunscrito en tal ámbito. Al preguntársele sobre la relación de su empleo actual como instructor en el sistema penitenciario, agrega: “está relacionado con lo de la policía, en la preparación física y la defensa personal de las que soy instructor” (EP1, p. 3.2).

Las ocupaciones formales en las antes mencionadas y las que desempeña voluntariamente como clases de defensa personal o de boxeo están relacionadas con la formación tenida. Es posible expresar que la circunscripción de su trayecto laboral postpolicial limitó sus posibilidades de movilidad laboral durante el periodo de desempleo.

Por su parte EP2 afirma, de igual manera que EP1 y todos los participantes que ha vivido experiencias de discriminación negativa al haberle sido negado el acceso a empleos a los que postuló asimismo comenta sobre la concepción generalizada que existe sobre el policía: “Si, de diversas formas, haber sido policía significa haber sido corrupto” (EP2, p.9).

En el mismo sentido agrega EP3: “Si, algunas personas encargadas del área de recursos humanos decían que su política era no contratar expolicías. Ya que habían tenido malas experiencias con el personal de seguridad de la empresa” (EP3, p.9).

Señalando, en su caso la existencia de una política que indica la no contratación de policías resalta por ser un empleo con actividades relacionadas con las policiales, en esta anotación

se justifica la negación laboral por experiencias negativas con personas provenientes de algún cuerpo policial.

Para EP6, la experiencia fue similar, al ser rechazado de dos empresas privadas a las que se postuló buscando aprovechar su formación policial, “busque empleo en el área de seguridad en las empresas privadas (postuló a 2) de acuerdo a mi formación y recibía negativas, por haber sido policía” (EP6, p.9).

Por otra parte, para EP5 se mostró como un camino laboral viable en las empresas de seguridad, con relación a la coincidente negación del empleo en otros ámbitos:

Al principio si hubo problemas, ya que intenté ser parte de empresas ajenas a la policía. (incrementa respuesta) No tuve éxito y mis superiores me consiguieron trabajo en seguridad privada. Cuando uno trabaja para la policía...queda marcado y solamente en el ramo de la seguridad se consigue empleo (EP5, p.9).

EP5 dio nuevamente una respuesta corta y sin mayor explicación, del modo que se observa a lo largo de su cuestionario, por ello se le solicitó ahondar en algunas de sus respuestas.

Narra que buscó empleos diferentes al que desempeñó como policía, sin embargo, tras negársele el acceso a los mismos, sus antiguos superiores le apoyaron con una recomendación para desempeñarse en seguridad privada. Dado que EP5 buscó empleo por su cuenta y no consiguió, él mismo buscó apoyo en su anterior trabajo como policía, no expresa si intentó nuevamente reingresar, aunque dado que le afectó de manera importante la salida, ello es posible. Además, expresa de manera similar a EP1, la percepción social negativa que ha permanecido en él, por la que explica la discriminación negativa que ha vivido.

Con relación a la generalización negativa que absorbe a los individuos, comentó EP4:

Las personas que me entrevistaron siempre me preguntaban por qué había salido de la policía, al explicarles [...] ponían en duda mi honestidad. (incrementa respuesta) Me negaban la posibilidad de formar parte del personal que labora como obrero, vendedor o ayudante en general (EP4, p.9).

EP4 señala haber vivido la discriminación negativa por no concedérsele el acceso al derecho al trabajo, incluso en algunos cuyas actividades requieren mínimas cualificaciones y requisitos por lo regular, ocupaciones caracterizadas por dar oportunidad incluso a personas jóvenes para comenzar su trayecto laboral.

6.3 La incertidumbre laboral actual, al laborar en el sistema penitenciario

Plantea Castel (2015a), se ha instalado en la vida social lo que denomina la “nueva vulnerabilidad”, esta se caracteriza por la incertidumbre, no existe sensación de seguridad laboral ni económica en la sociedad debido a que las condiciones laborales, las características de los contratos no permiten estabilidad económica ni laboral a futuro.

La insuficiencia del ingreso para cubrir los gastos cotidianos puede abonar al autoempleo, el cual es definido por la ENOES (2020) como la necesidad de trabajar más tiempo, lo que se traduce en *la búsqueda de una ocupación* complementaria o de un nuevo trabajo con mayor horario, esto demostraría que el salario no cubre los gastos propios o los familiares. La existencia de precariedad, incluso al contar con empleo ha estado presente a lo largo de la vida laboral de todos los participantes, sin embargo, actualmente está acompañada de la incertidumbre permanente respecto a mantener el empleo, propiciando el desempeño de actividades de autoempleo complementarias: ejercer un oficio, actividades comerciales, entrenamiento personalizado, asesorías jurídicas, etc.

Para EP1, su empleo actual como instructor en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, aunque le brinda prestaciones como vales de despensa, seguro médico ISSSTE para él y su esposa, no alcanza a cubrir plenamente los gastos familiares: “No cubre de manera total los gastos de la familia, pero nos las arreglamos [...] entrenamiento personal en mi tiempo libre” (EP1, p.3.3).

EP1 percibe poco más del salario mínimo mensual, continúa siendo el principal proveedor de su hogar, en el que vive con su esposa y dos hijos; para complementar sus gastos emplea su formación y capacitación física para brindar entrenamiento deportivo personalizado sin horario fijo, como indicó sólo en su tiempo libre. Al preguntarle si se siente seguro en su empleo actual respondió: “No, se tiene que tener capacitación constante para mantenerlo, como cualquier empleo” (EP1, p.3.4).

La respuesta de EP1 indica que, en efecto su empleo actual no está asegurado en el largo plazo, asimismo denota la necesidad de actualización, capacitación y cumplimiento de requisitos constantemente para mantenerlo, al indicar ...” como cualquier empleo”, alude a la incertidumbre generalizada y ya normalizada en el ámbito laboral.

EP2 ha desempeñado actividad extralaboral en la seguridad privada, desde el periodo posterior a la salida de PGJ, así como actualmente: “Trabajo en mi tiempo libre en seguridad privada” (EP2, p.10).

De igual modo, EP4 ha desempeñado actividades de autoempleo, desde su salida de PGJ hacia la actualidad para complementar los gastos: “Sí, en el empleo informal vendiendo ropa o comida” (EP4, p.10). Además, muestra su permanencia en condiciones de precariedad constantes al manifestar: “Cubrimos los gastos con ciertas dificultades y nos adaptamos a las carencias de la vida” (EP4, p.11). Al respecto se aclara que, se incluyeron dentro del código *masculinidad dominante* a frases que expresan la manera de afrontar las

dificultades mostrando no tener mayores complicaciones, se considera de tal manera dado que, de hecho, las vidas laborales de los participantes se han caracterizado por la real precariedad y dificultades, además de unos lazos sociales o familiares principalmente frágiles.

Por su parte, EP3 expuso: “Me siento seguro ya que acudo a cursos de actualización regularmente para mantener mi empleo como instructor” (EP3, p.11). Si bien afirmó sentir seguridad en mantener su empleo, se advierte la necesidad de acudir a cursos y cumplir con los requisitos de la entidad para permanecer en el mismo.

EP5 indicó como respuesta inicial no haber tenido la necesidad de desempeñar actividades económicas por la dificultad de ser contratado tras su salida de PGJ-DF. Sin embargo, añadió posteriormente: “No, (incrementa respuesta) puedo negarlo he trabajado de diferentes formas [...] haciendo investigaciones al margen de la ley, doy asesorías y me pagan como independiente. (EP5, p.10). Al relatar en presente el desempeño de tales actividades alude a la actual realización de estas. Si bien, inicialmente EP5 pretendió no dar muestras de dificultades, pues sólo respondió “No”, el complemento a la respuesta muestra la vulnerabilidad constante y actual en que vive, además de explicitar el desempeño de actividades irregulares relacionadas a las que realizaba durante su periodo de actividad policial y tras su inmediata salida de PGJ-DF.

De manera similar, al preguntarle sobre su sensación de seguridad en el empleo actual, en la primera respuesta indicó sentirse seguro con un “Si”. Posteriormente añadió: “Si. (incrementa respuesta) Aunque no totalmente, la necesidad persiste. Me siento más desahogado porque mis 2 hijos ya no están en casa”. Comentario de EP1: realiza actividades de mantenimiento (en casas o edificios) para obtener ingresos complementarios (EP5, p.11).

Es evidente la primer intención de EP5 por no mostrarse vulnerable a la vez que brindó respuestas monosilábicas, las segundas respuestas de los extractos añadidos muestran el desempeño de actividades complementarias, mantenimiento y asesorías jurídicas eventuales, en cuanto a ello se acudió a EP1 para aclarar tales respuestas, a ello indicó que EP1 no cuenta con título por lo que continúa laborando en la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, empleando su amplia experiencia práctica para obtener ingresos adicionales.

De manera coincidente con los demás participantes, señala EP6 sobre si ha tenido la necesidad de desempeñar actividades adicionales para obtener ingresos o porque no le alcance su salario actual: “Sí, busco trabajo en mi tiempo libre, con mis conocidos, labores sencillas” (EP6, p.10). Planteando el uso del tiempo libre en el empleo actual para desempeñar actividades remuneradas adicionales. Lo que indica la insuficiencia del salario para cubrir plenamente los gastos. En cuanto al uso del tiempo libre destaca tal modo de emplearlo, a lo que se destaca la precariedad actual en que viven los participantes, ya que ninguno afirmó cubrir plenamente sus ingresos. Dadas las condiciones laborales actuales, que no satisfacen los gastos, a la vez que se desempeñan actividades extra, evitando el disfrute del tiempo libre o el descanso. No obstante, se hace la distinción del empleo actual frente al de policía en PGJ-DF como un trabajo que no exige, por lo que tienen la posibilidad de emplear el tiempo libre del modo en que ellos mismos lo decidan, sin descuidar la convivencia familiar o mostrarse deteriorada como sí se reseñó en las narraciones del periodo laboral en PGJ y en el corto plazo tras haber salido de esta.

Conclusiones

Para esta investigación fue central realizar un abordaje de la problemática vivida por los expolicías desde una perspectiva que incluyera el ámbito laboral, económico, familiar y social dentro del marco general permeado por el modelo neoliberal, signado por la competencia, la precarización de las condiciones laborales, la descolectivización de la sociedad, la constante incertidumbre a futuro, etc.

Se desarrolla un estudio en el que se reconoce al expolicía como persona que, en efecto ha atravesado diversas dificultades que no resultan ser ajenas a las atravesadas por cualquier otro ciudadano. En un contexto permeado por el cortoplacismo, los participantes construyeron una expectativa laboral de permanencia en la PGJ-DF al encontrar en esta la posibilidad de llegar a la jubilación, lo que se percibe en una remuneración económica permanente, goce de prestaciones laborales y la posibilidad de subir de puesto, lo anterior en una intención de mejorar sus condiciones de vida, las cuales ya eran precarias. Al ser varones han estado expuestos a los mandatos de masculinidad y los han asimilado a lo largo de sus vidas, por lo que se coloca el acento en contar con un empleo que permita mantener al hogar, demostrar capacidad y fuerza por ser los principales proveedores. En este sentido, la profesión policial cumplía con tal aspiración, aunado a una preparación escolar hasta medio superior en todos los casos que redujo sus posibilidades de movilidad laboral.

Se entiende la edificación de tal expectativa porque tuvieron contacto con la sociedad salarial, la cual, de acuerdo con Castel (2004) se trata de la idea tradicional de empleo de por vida. Sin embargo, al estar activos enfrentaron condiciones ciertamente precarias y de riesgo: salario insuficiente para cubrir a cabalidad los gastos familiares, presión de los superiores para cumplir las órdenes, jornadas laborales indefinidas, mostrarse siempre

dispuestos y capaces a la vez que se limitó su presencia en el hogar. En efecto, las actividades laborales del policía están enmarcadas en hacer frente a hechos delicados, sus acciones se concentran en atender a los llamados *males de la sociedad*: delitos de menor a mayor riesgo, desde riñas, robos, violaciones, hasta homicidios o feminicidios. El policía es quien debe acudir al lugar en que se está cometiendo o se cometió el delito, por lo que su trabajo pone en riesgo directo su salud mental y física con efectos a largo plazo, así como su propia vida. De este modo, se encontró que el empleo como policía no les brindó la seguridad laboral anhelada y que, pese a contar con este trabajo, se encontraron en vulnerabilidad constante.

La organización al interior de la PGJ-DF es jerárquica, lo que se manifestó en que los mandos con un rango superior ejercieron diversas formas de coerción para mostrar su autoridad, como cuotas para hacer uso de la patrulla, cargas extra de trabajo, etc., hacia los policías de tropa, dentro de los que se encuentran todos los participantes, esto promueve la descolectivización entre compañeros. En la entidad policial han existido prácticas como la extorsión o la corrupción de manera estructural, no se trata únicamente de actividades desempeñadas por unos cuantos individuos. En el mismo sentido, es necesario señalar que no todos acceden por su propia disposición, sino que pueden verse coaccionados a participar en las mismas por órdenes de los superiores.

Dado que, predomina una concepción social negativa y despreciativa sobre los policías al deshumanizarlos o señalarlos como concentradores de los males de la sociedad, aunque existe la participación voluntaria por parte de ciertos ciudadanos al incitar las prácticas irregulares buscando un beneficio individual y así evitar cumplir con las multas o penas adquiridas. La aceptación de la concepción negativa afectó a los participantes al manifestarse durante su periodo de desempleo la discriminación negativa al negárseles diversos trabajos, por parte de diversos empleadores, incluso para quienes requerían bajas

cualificaciones como ayudante general. De modo que, una salida no deseada para la mayoría sumada a la dificultad de ser contratados y el alargamiento del desempleo, promovió en varios expolicías que continuaran desempeñando actividades irregulares como los “trabajos” o los “tiros” con la intención de recuperar su empleo en una especie de intercambio de favores con los exmandos.

De manera transversal se advierte un sentido exaltado de los mandatos de la masculinidad dominante. Como plantea Garriga (2016:25), el hacer policial está ligado a la masculinidad, ya que se requiere de virilidad y fuerza para afrontar a los riesgos propios de su actividad laboral, es decir lo masculino está inscrito en el quehacer policial.

De modo que, la constante repetición de una exigencia en el actuar profesional policiaco inscrito en la masculinidad dominante y el predominio de varones en las entidades policiales les asocia genérica y profesionalmente a la fuerza, protección y seguridad, lo cual se inscribe en sus acciones cotidianas hacia la actualidad.

La asimilación de lo antes referido los ha llevado a justificar las anteriores condiciones laborales de precariedad e incluso las actuales en frases como: “así es el sistema”, por lo que pretenden mostrarse fuertes pese a haber vivido diversas dificultades, así como la alienación de sus malestares físicos o mentales, desde agotamiento, una depresión detectada no atendida o a buscar tratamiento profesional que los lleve a subsanar experiencias delicadas o traumáticas que han acumulado.

Si bien, por parte del gremio predominó la descolectivización durante el proceso de desempleo y las particulares muestras de apoyo que continuaron incluyéndolos en las prácticas irregulares no les devolvieron el empleo. Todos los participantes enfrentaron su proceso de salida y desempleo de manera individual principalmente con el apoyo de algún miembro de su familia, entre los que destacó la esposa o la madre.

Dado que se contó con alguna manifestación de apoyo y no dejaron de tener algún ingreso económico en el desempeño de actividades informales o de autoempleo es que no se aborda la desvinculación como desafiliación sino de constante vulnerabilidad.

Las dinámicas familiares ya estaban deterioradas en la mayoría de los expolicías por su escasa presencia en el hogar, por lo que el desempleo detonó unos problemas ya existentes; mayores tensiones por la insuficiencia del ingreso económico en todos, así como una desestructuración familiar. Sin embargo, estas se restablecieron posteriormente por influencia de redes sociales como la familia de procedencia, así como la reinserción laboral en el empleo actual de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario, por lo que se advierte nuevamente una significación del varón como proveedor al tener un empleo formal; mismo que se obtuvo por requerir de las cualificaciones adquiridas durante el ejercicio policial. En este sentido es que se alude a una circunscripción de los participantes a un ámbito laboral, definido hacia la actualidad. En el sistema penitenciario, de manera similar al empleo anterior, todos los participantes refirieron no percibir certidumbre laboral y económica a largo plazo, los salarios no cubren por completo los gastos familiares por lo que la mayoría desempeña a la par actividades remuneradas adicionales, principalmente en la informalidad, lo que se aborda como la nueva vulnerabilidad.

No obstante, las vivencias compartidas implícita o explícitamente no se encontraron muestras de exigir mejora a sus condiciones laborales anteriores o actuales, sus expresiones tienden a aceptarlas y a colocarse a sí mismos como los responsables de enfrentarlas. En este aspecto se señala a la formación exacerbada de la masculinidad dominante que exige la demostración de capacidad, fuerza y virilidad, como colaborante en la prolongación de la precariedad de las mismas condiciones laborales en entidades como la PGJ-DF, así como de mantener en constante vulnerabilidad real a los participantes.

Se plantea el presente estudio sobre expolicías mediante un abordaje social como necesario para ampliar la comprensión de sus condiciones de vida, las cuales no son ajenas a las de otros grupos sociales, tener un empleo en el contexto actual mexicano general, no significa seguridad laboral o económica, aunque éste se considere como *trabajo seguro*, además se tratan las diversas implicaciones en la propia persona, su familia, sus redes sociales y del trayecto laboral signadas por su trabajo como policías.

Finalmente, se considera esencial para el estudio de los policías o expolicías realizar abordajes más amplios, con un interés que se centre en estos como personas, para abonar en la comprensión de las vivencias de este grupo como parte de la sociedad y contrastarla con la noción predominante que se avoca principalmente en los aspectos negativos.

Recomendaciones

A lo largo del desarrollo del estudio se muestran las condiciones laborales de seis expolicías, a través de sus vivencias resalta la vulnerabilidad constante en la que han vivido. Se encontraron diversas áreas en que el trabajo social puede generar intervenciones viables, en el aspecto de salud, el trabajo social puede incidir en la detección y desarrollo de estrategias de intervención que busquen tanto prevenir, como diagnosticar y atender los efectos que el desempeño de actividades de riesgo, contacto directo con delincuentes, accidentes de trabajo, eventos delicados o difíciles de asimilar pueden traer o han traído a los policías o expolicías, ya que éstos afrontan tales circunstancias de manera principalmente individual; su formación enmarcada en los mandatos de la masculinidad dominante termina por promover que no expresen y asimilen de manera individual eventos como los anteriores que pueden traer efectos adversos en la salud física o mental, así como tensiones o complicaciones en la dinámica y relación con las redes sociales más cercanas.

En este sentido, se muestra pertinente el desarrollo de intervenciones que colaboren en visibilizar la autovalorización y atención voluntaria de la propia salud, tanto mental como física, al desarrollarse para el ámbito policial puede realizarse un abordaje que articule disciplinas como la medicina, la psicología, el trabajo social; con un interés, además en la perspectiva de género.

Asimismo, se muestra como un ámbito fructífero para el desarrollo de investigaciones de corte social, con el abordaje que la profesión del trabajo social puede desarrollar tomando en cuenta al individuo y sus redes sociales; en este caso al policía o expolicía como ser social que, en efecto forma parte de la sociedad, de la cual suele rechazársele social, laboralmente por la concepción negativa que se le atribuye. Sin embargo, es necesario

ampliar la visión y generar más investigación de enfoque cualitativo que les estudie desde sus propias voces y vivencias para ampliar la comprensión, ya que las prácticas irregulares han existido en la sociedad desde antaño y en diversas instituciones, pero se reflejan en el ámbito policial por tratarse profesional y ocupacionalmente a los males de la sociedad, no se crean dentro de la misma.

Adicionalmente, se señala la amplitud de posibilidades y pertinencia que brindan los conceptos y planteamientos del autor Robert Castel para el estudio social del ámbito laboral o postlaboral de este u otros grupos sociales.

Por otra parte, se muestra pertinente el desarrollo del abordaje de posteriores estudios con expolicías, policías en activo o personal perteneciente a este ámbito desde la teoría de las representaciones sociales, con lo que se colaboraría a comprender la problemática desde la representación enunciada por los propios implicados.

Referencias

- Alexander, J. y B. Giesen (1994). De la reducción a la vinculación: la visión a lo largo plazo del debate micro-macro. En Alexander J. et al. El vínculo micro-macro. Universidad de Guadalajara. Gamma editorial.
- Alguacil, A. y Alguacil, J. (2012). *Integración y exclusión van por zonas aplicación de la propuesta de Robert Castel a la ciudad de Madrid*. Madrileños. Materia de debate, Club de Debates Urbanos, 4, pp. 157-179
<https://observatorioinclusion.files.wordpress.com/2012/11/integracion-y-exclusion-van-por-zonas.pdf>
- Amnistía Internacional (2004). *México. Memorandum al Congreso de la Unión sobre las reformas de la Constitución y del sistema de justicia penal*.
<https://amnesty.org/es/library/info/AMR41/032/2004>.
- Arteaga, N. (2008). *Vulnerabilidad y desafiliación social en la obra de Robert Castel*. *Sociológica (México)*, 23(68), pp. 151-175.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732008000300006&lng=es&tIng=es.
- Atkinson, R. y Flint, J. (2001). Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies. *Social Research Update*, 33, pp. 1-5.
<http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU33.html>
- Azaola, E. (2008). *Crimen, castigo y violencias en México*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Andes.
https://biblio.flacsoandes.edu.ec/shared/biblio_view.php?bibid=107774&tab=opac
- Azaola, E. y Ruiz, M. (2016). Investigadores de papel. El papel de la Policía Judicial en la investigación de los delitos en la Ciudad de México. *Delito Y Sociedad*, 2(28) 47–62.
<https://doi.org/10.14409/dys.v2i28.5605>

- Azaola, E. y Ruiz, M. (2014). *Cuadrar el delito. Corrupción institucional y participación de policías en el secuestro en México*. *Perfiles Latinoamericanos*, 22(44),91-112. ISSN: 0188-7653. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11531534002>
- Azaola, E. y Ruiz, M. (2011). *Poder y abusos de poder entre la Policía Judicial de la Ciudad de México*. *Iberoamericana*, 11 (41), 99–113. https://www.iai.spk-berlin.de/fileadmin/dokumentenbibliothek/Iberoamericana/41-2011/41_Azaola_y_Ruiz.pdf
- Bautista Branz, J. y Garriga, J. (2016). *¿Qué es un Macho? Más preguntas que certezas en el abordaje del género*. *Questión. Revista especializada en periodismo y comunicación*, 1(50), 21-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5623553>
- Beccaria, L. y López, N. (1994). *Reconversión productiva y empleo en Argentina*. *Estudios del trabajo*, 7, pp. 67-89.
- Bernal, R., Valenzuela, J. y Lara B. (2016). *Desocupación en la frontera norte de México. Consecuencias en las personas mayores de cuarenta años*. *Estudios sociales Hermosillo, Sonora*, 26 (48), pp. 305-332.
- Bernard, H. Russel (1988). *Unstructured and semistructured interviewing*. En *Research methods in cultural anthropology*. Beverly Hills, Sage, pp. 203-224.
- Bernard, R. (2006). *Muestreo no probabilístico y selección. Métodos de investigación en antropología. Enfoque cualitativo y cuantitativo*. (2ª ed.), California: Oxford. Altamira Press, pp. 50-72.
- Bover, T., (2016). *Trayectorias policiales: producción de instituciones y agentes sociales en la Policía Federal Argentina* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Martín, Instituto de Altos Estudios Sociales. Buenos Aires] https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/82735/CONICET_Digital_Nro.cbb391ce-1d2c-462f-8eff-386be38f25fa_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Bronfman, M., (1993). *Multimortalidad y estructura familiar*, [tesis de doctorado Escola de Saúde Pública] Fundação Oswaldo Cruz, Ministerio de Saúde.

Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, Secretaría General, y Secretaría de Asuntos Parlamentarios. (20 junio 2011). *Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal*.
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LOPGJDF.pdf>

Cammack, P., (2002). *Ataque a los pobres a escala global*. New left review, 13, pp. 104-112.

Casas Castañé, M. (1999). *Cambio de actitudes en contextos interculturales en Barcelona: Actividades lúdicas y modificación de prejuicios*. Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, 3(3), 44.
<https://revistes.ub.edu/index.php/ScriptaNova/article/view/119/96>

Casas, G., M. (1997). *Formaciones jergales en el lenguaje de la prostitución*. Documentos de Trabajos Lynx, 12, Centro de Estudios Sobre Comunicación Interlingüística e Intercultural.

Castel, R. (1984). *La gestión de riesgos. De la anti-psiquiatría al post-análisis*. Anagrama.

Castel, R. (1991). *La dinámica de los procesos de marginalización: de la vulnerabilidad a la exclusión*. En Acevedo, M.; Volnovich, J. C. El Espacio Institucional. Lugar, pp. 37-53. http://terras.edu.ar/biblioteca/16/16TUT_Castel_Unidad_1.pdf

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós. Estado y sociedad, 493.

Castel, R. (2007). *La discriminación negativa. ¿Ciudadanos o indígenas?* Hacer.

Castel, R., (Julio 2009). *Hoy sentimos que hemos perdido el dominio sobre nuestro porvenir social/ Entrevistado por Àngels Doñate*. Sala de prensa, UOC Universitat Oberta de Catalunya.

https://web.archive.org/web/20101226204528/http://www.uoc.edu/portal/castellano/la_universitat/sala_de_prensa/entrevistes/2009/robert_castel.html.

Castel, R. (2015a). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* (6ª reimp). Manantial.

Castel, R. (2015b). *Las trampas de la exclusión social. Trabajo y utilidad social*. Topia.

Castro, Y., Orjuela, M., Lozano, C., Avendaño, B. y Vargas, N., (2012). *Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), pp. 53-71. ISSN: 1794-9998. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67923973004>

Chitarroni, H., (2002). *Las trayectorias del desempleo*. *Laboratorio*, Año 4, 8, 28-31.

Cisterna, F., (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. *Theoria*, 14(1),61-71. ISSN: 0717-196X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299/29900107>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, (octubre de 2007). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Publicación de las Naciones Unidas, pp. 23-28. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2505/S0700488_es.pdf

Congreso de la Ciudad de México e Instituto de Investigaciones Legislativas, (2019). *La Ley de Transición de la Procuraduría General de Justicia a la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México*. Congreso de la Ciudad de México. I Legislatura. https://www.congresocdmx.gob.mx/archivos/transparencia/La_Ley_De_Transicion_De_La_Procuraduria_General_De_Justicia_A_La_Fiscalia_General_De_Justicia_De_La_Ciudad_De_Mexico.pdf

Constitución Política Mexicana, artículo 1º. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/1.pdf>

Corbetta, (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. McGraw-Hill. https://issuu.com/mareizecedeno/docs/corbetta_metodologia_y_tecnica_de_I

- Crouch, M. y McKenzie H. (2006) *The logic of small samples in interview-based qualitative research*. Social Science Information; 45(4), pp. 483-499.
- Davolos, P., (octubre- diciembre de 2001). *Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario*. Desarrollo económico. Revista de ciencias sociales. 41, pp. 69-95.
- Delgado, R. y Márquez, H., (2006). *La migración mexicana hacia Estados Unidos a la luz de la integración económica regional: nuevo dinamismo y paradojas*. Theomai, (14),76-91. ISSN: 1666-2830.
<https://www.redalyc.org/pdf/124/12401408.pdf>
- D'olivares, N. y Castebianco, C. (2015). *Un acercamiento a los enfoques de investigación y tradiciones investigativas en educación*. Rev. Humanismo y Sociedad, 3(1-2), 24-34.
 doi: 10.22209/rhs.v3n1.2a04
- Duque, H. y Aristizábal Diaz-Granados, E. (2019). *Análisis fenomenológico interpretativo. Una guía metodológica para su uso en la investigación cualitativa en psicología*. Pensando Psicología, 15(25), 1-24. doi: <https://doi.org/10.16925/2382-3984.2019.01.03>
- Eseverri-M., C. (2013). *Robert Castel, el sociólogo de los vulnerables*. Centre d'Analyses et d'Intervention Sociologique École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS). (2), 381–385. /TempState/Downloads/189041-Texto%20del%20artículo-682341-1-10-20131219%20.pdf
- Fernández, A., (2011). *Prejuicios y estereotipos. Refranes, chistes y acertijos, reproductores y transgresores*. Revista de Antropología Experimental. 11 (22) pp. 317-328. Universidad de Jaén. España.
<http://revista.ujaen.es/huesped/rae/articulos2011/22fernandez11.pdf>

- Frassa, M., (2004). *El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales de los ex - trabajadores de OFA*. [Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación]. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.563/te.563.pdf>
- Gálvez, L. y Rodríguez, P., (2013). *La desigualdad de género en las crisis económicas*. Materiales CIP, espacio de difusión del Grupo de Investigación Ciutats i Persones, 7, pp. 3-23.
- García, B. y Pacheco, E. (2000). *Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la Ciudad de México en 1995*, en *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1). México: Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano.
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A. y Molina, M., (2006). *Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones*. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), pp. 232-236. ISSN: 1699-695X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1696/169617616006>
- Gereffi, G. (2001). Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 32(125). <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2001.125.7389>.
- Goffman, E., (2003). *Estigma. La identidad deteriorada*. (Novena reimp.) Amorrortu.
- Guerrero, O., (2000). *El "management" de la interdependencia global*. *Revista digital universitaria, UNAM*, 1, (0). <http://www.revista.unam.mx/vol.0/art1/modelo.html>.
- Guillén, A. (2001). *México hacia el siglo XXI. Crisis y modelo económico alternativo*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Plaza y Valdés.
- Hardy, E. y Jiménez, A. (2001) *Masculinidad y género*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 27 (2), pp. 77-88 Sociedad Cubana de Administración de Salud La Habana, Cuba.

- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo* (Ed. en lengua española). Akal.
<http://www.economia.unam.mx/academia/inare/pdf/inare4/u114.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*, (6ª ed.) McGraw-Hill.
- Howitt, D. & Cramer, D. (2011). *Introduction to research methods in psychology*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Huerta M., (2005). *El neoliberalismo y la conformación del Estado subsidiario. Política y cultura*, (24): pp. 121-150.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422005000200006&lng=es&tlng=es.
- Huerta, M. y Chávez, M., (2003). *Tres modelos de política económica en México durante los últimos sesenta años*. *Análisis Económico*, 18, (37), pp. 55-80 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco.
<https://www.redalyc.org/pdf/413/41303703.pdf>
- Husserl, E., (1962). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía metodológica*, (2ª ed. en español). Fondo de Cultura Económica.
- Husserl, E., (1986). *Meditaciones Cartesianas*. Tecnos.
- Husserl, E., (2012). *La idea de la fenomenología*. Herder.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (noviembre 2018). *Primera Encuesta Nacional de Estándares Y Capacitación Profesional Policial (ENECAP)* [Comunicado de prensa].
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSegPub/ENECAP2017.pdf>
- Kaztman, R., (2000). *Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social*. Universidad Católica de Uruguay, Serie Documentos de Trabajo del IPES – Colección Aportes Conceptuales N.º 2.

- Krueger RA, & Casey MA. (2000). *Focus groups: A practical guide for applied research*. (3rd. ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Labrunée, M. y Gallo, E. (2005). *Vulnerabilidad social: el camino hacia la exclusión*. En Trabajo decente (133-153). <http://nulan.mdp.edu.ar/716/1/01207f.pdf>.
- Ley federal del trabajo, (1 de mayo de 2019) *Título primero, artículo 3º*. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/html/wo9059.html>
- Liker, J. K. & Elder, G. H., Jr. (1983). Economic hardship and marital relations in the 1930s. *American sociological review*, 48(3), 343–359.
- Llorente, J. (2019). *Activo*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/activo.html>
- López, P. (2004). *Población muestra y muestreo*. Punto Cero, 09(08), pp. 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Lorenc Valcarce, F., Esteban, K. y Guevara, T. (2012). *El nuevo proletariado de la vigilancia: los agentes de seguridad privada en Argentina*. Trabajo y sociedad. Núcleo básico de Revistas Científicas Argentinas (CAICYT-CONICET), 19, pp. 103-115. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5217403>
- Marshall M. (1996). Sampling for qualitative research. *Fam Pract* 13(6), pp.522-525.
- Martínez, E., (2016). *Empleo, desempleo e identidades de los trabajadores despedidos del sistema siderúrgico mexicano*. Estudios sociológicos, 34(101), pp. 383-406. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-64422016000200383&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Martínez, M., (1989). *Comportamiento humano. Nuevos métodos de investigación*. Trillas.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., y Leiter, M. (2001). *Job burnout*. Revista Anual de Psicología 52, pp. 397-422.

Mayan, M., (2001). *Introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales*. Qual Institute Press. International Institute for Qualitative Methodology. (trad. al español).
<https://sites.ualberta.ca/~iiqm/pdfs/introduccion.pdf>

Mendieta, G. (2015). *Informantes y muestreo en investigación cualitativa*. Investigaciones Andina, 17 (30), pp. 1148-1150. Fundación Universitaria del Área Andina Pereira, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>

Montoya, M. (2017). *Los hogares en la crisis: trabajo y condiciones de vida en México, 2008-2010*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas y Comisión Económica para América Latina y el Caribe Sede subregional en México.

Naval, C., (2006). *Irregularidades, abuso de poder y maltratos en el Distrito Federal. La relación de los agentes policías y del Ministerio Público con la población*. United Nations Office on Drugs and Crime UNODC. Fundar, Centro de Análisis e Investigación.

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2009. (Última reforma publicada DOF 27-05-2019). Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, SNSP. Gobierno de México.
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo96855.pdf>

Olavarría, J. y Parrini, R. (Eds.). (2000). *Masculinidad/es. Identidad. sexualidad y familia*. Primer Encuentro de Estudios de Masculinidad. FLACSO-Chile/Universidad

Academia de Humanismo Cristiano/Red de Masculinidad, pp. 11-28. ISBN: 956-205-143-9.

Olivares-Ferreto, E. (2010). *Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública*. Análisis Político, diciembre, 5–16.

Oliveira, O., Eternod, M. y de la Paz, M. (1999). Familia y género en el análisis sociodemográfico. En García, B. (coord.) *Mujer, género y población en México*, pp. 211-271. El Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía. <http://www.cervantesvirtual.com/obra/mujer-genero-y-poblacion-en-mexico-924519/>

Organización Mundial de la Salud (2010). *Prevención del Suicidio. Un instrumento en el trabajo*. Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias Manejo de Trastornos Mentales y Cerebrales. (Versión en español). Suiza. https://www.who.int/mental_health/prevention/suicide/resource_work_spanish.pdf

Otzen, T. y Manterola C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Int. J. Morphol, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Parra, S. (2006). *Costos e impactos de la discriminación laboral hacia los adultos mayores en la economía familiar*. Documento de Trabajo No. E82006. Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas (ed.). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, CONAPRED. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=28&id_opcion=&op=215

Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, *Manual de Organización General de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal* (2 de octubre de 2006)

https://web.archive.org/web/20120510070221/http://www.pgjdf.gob.mx/fuentes/MOG_PGJDF_2006.pdf

Queirós, C., Leitão da Silva, A. y Vara, N. (septiembre 2012). *Un estudio comparativo de burnout en policías y bomberos portugueses*. Laboratório de Reabilitação Psicossocial (FPCEUP / ESTSPIPP). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, (Universidade do Porto, Portugal), pp. 6-8. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/63833>

Rebuffo, R. (2007). *Policía y derechos humanos, una agenda común*. En Serie Cuadernos de Trabajo del Instituto para la Seguridad y la Democracia A. C., 20. México.

Rizzo, N. (2012). *Un análisis sobre la reproducción social como proceso significativo y como proceso desigual*. *Sociológica*, 27(77), pp. 281-297. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732012000300009&lng=es&tlng=es.

Roberti, M. (2010). *Claves para el análisis de la temporalidad futura: un recorrido por trayectorias laborales en condiciones de pobreza*. *Question*, 1(27). <https://www.perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/1033>

Salas, C., (2000). *El modelo de acumulación y el empleo en América Latina*. En De la Garza, Enrique (comp.) *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina* (Buenos Aires: CLACSO). <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101108023254/garza5.pdf>

Salas, M. (2009). *Migración y feminización de la población rural en México. 2000-2005*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Zacatecas. Unidad Académica de Ciencia Política]. <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/mlsl/index.htm>

- Salvia, A. y Chávez Molina, E., (2002). *Estudio diacrónico de varones beneficiarios del Seguro de Desempleo y del Pago Único*. Documentos de Trabajo del Instituto de Investigaciones Gino Germani / FCS-UBA.
<https://www.aacademica.org/agustin.salvia/219>
- Salles, V. y Tuirán, R. (1997). *Vida familiar y democratización de los espacios privados*. Fermentum. Año 7. 19, pp. 49–58.
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/33839/articulo4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- San Román, T. (1986). *Reflexiones sobre marginación y racismo*, en *Entre la marginación y el racismo. Reflexiones sobre la vida de los gitanos*, Alianza Universidad.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (diciembre 2019). *Con aumento de 20% al salario mínimo para 2020, México tiene las bases para crecer, afirma presidente López Obrador*. <https://www.gob.mx/stps/prensa/con-aumento-de-20-al-salario-minimo-para-2020-mexico-tiene-las-bases-para-crecer-afirma-presidente-lopez-obrador-230226?idiom=es#:~:text=Durante%20su%20intervenci%C3%B3n%20la%20secretaria,176.22%20a%20185.56%20pesos%20diarios>.
- Seifert, J., (2008). *Discurso de los métodos de la filosofía y la fenomenología realista*, Encuentro, Colección Ensayos-Filosofía, 351, Madrid, 160 pp.
- Sirimarco, M. (2004). *Marcas de género, cuerpos de poder: Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial*. Cuadernos de antropología social, 20, pp. 61-78. ISSN:0327-3776.
- Sirimarco, M. (2009). *Los cuerpos replicantes. La elusión del cuerpo legítimo en el proceso de formación policial*. Revista Colombiana de Antropología, 45, (1), pp. 95-118 Instituto Colombiano de Antropología e Historia Bogotá, Colombia.

- Sluzki, C., (1996). *La red social: Frontera de la práctica sistémica*, Gedisa, Barcelona.
- Sozzo, M. (2005). *Policía, violencia, democracia: ensayos sociológicos*. Universidad Nacional del Litoral. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Ciencia y Técnica. Ediciones Universidad Nacional del Litoral, UNL.
- Suárez de Garay, M. E. (2001). *¿Captas cómo está el trasfondo? Esbozo para un acercamiento antropológico a la policía tapatía*. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social, 1. ISSN: 1578-8946 <https://atheneadigital.net/article/view/16/16>
- Sunkel, G. (2006). *El papel de la familia en la protección social en América Latina*. Serie Políticas Sociales, CEPAL (Vol. 120, p. 66). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6121/S0600306_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Talavera, P., (2007). *Derechos Humanos. Problemas actuales*. Valencia, Proexpres.
- Therborn, G. (2004) *Familias en el mundo. Historia y futuro en el umbral del siglo XXI*. En Arriagada, y I., Aranda, V. [comp.] (2004). *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces* [documento de trabajo]. Serie Seminarios y Conferencias N°42, Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL.
- Torres, L., Silva, P., Garduño, A. y Luna, A. (2008). *Dinámica familiar en familias con hijos e hijas*. Revista Intercontinental de Psicología y Educación. https://www.researchgate.net/publication/43531588_Dinamica_familiar_en_familias_con_hijos_e_hijas
- Uvalle, R., (1990). *Nueva racionalidad del Estado mexicano*, 170. Plaza y Valdés.
- Vela, F., (2013). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En Tarrés M. (coord.), *Observar, escuchar y comprender. Sobre la*

tradición cualitativa en la investigación social, pp. 63–92. El Colegio de México y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede México.

Vite, M., (2007). *La nueva desigualdad social*. Revista Problemas del desarrollo, 38(148), pp. 41-68. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362007000100003&lng=es&tlng=es.

Viveros, E. y Arias, L. (2006). *Dinámica interna de familias monoparentales de jefatura femenina con menor de edad en conflicto con la ley penal. Características interaccionales*. Fondo Editorial Fundación Universitaria Luis Amigó.

Viveros, E. (2008). *Aproximaciones conceptuales al Desarrollo Familiar*. Fondo Editorial Fundación Universitaria Luis Amigó.

ANEXOS

Anexo 1: Guía de entrevista

La guía de entrevista que a continuación se presenta se diseñó con la intención de aplicarse a los seis expolicías que laboraron en la PGJ-DF. Del desarrollo que tuvo durante su aplicación al primer participante, se concretó en las trece preguntas que componen el cuestionario.

Las preguntas de la entrevista se plantearon con suficiente flexibilidad, moviendo u omitiendo alguna o algunas de ellas de acuerdo con las respuestas del entrevistado.

Es importante reiterar que sólo se aplicó una entrevista, cuya información se va a recabar para el análisis, ya que se realizó el día 11 de marzo de 2020 justamente en días previos a comenzar la cuarentena por la pandemia generada por el COVID-19.

Guía de entrevista para personas que trabajaron como policías

Tema: Vulnerabilidad, precariedad laboral, desempleo, discriminación negativa.

Dirigido a: Expolicías de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal

Recursos/instrumentos: Grabadora de voz, cuaderno de apuntes, guía de entrevista, bolígrafo.

Tiempo estimado de la entrevista: 20 minutos.

Presentación.

Buenos (as) días () tardes, mi nombre es Itzel Citlali Pérez, soy estudiante de la maestría en Trabajo Social de la UNAM.

Agradezco que me permita realizarle esta entrevista, la cual tiene como propósito conocer los principales motivos por los que dejó la Policía y cómo se ha desarrollado su vida laboral desde entonces, también nos interesa conocer los aspectos más significativos que ha enfrentado, relacionados con su vida después de dejar ese trabajo.

Datos personales.

Edad () años Género Masculino () Femenino () Otro ()

Nivel de escolaridad _____ completa () incompleta () Otra _____

- **Experiencia como policía**

1.1 ¿Por qué decidió ingresar a trabajar como policía?

1.2 ¿Cuántos años ejerció como policía?

Opcional: Para usted ¿qué representaba ser policía?

1.3 ¿Consideraba que podría permanecer en este trabajo hasta jubilarse? ¿tenía intenciones de permanecer o ascender en él hasta su vejez?

Opcional: ¿Cómo considera la preparación que recibió para ser policía al ejercer en las calles?

1.4 ¿Qué circunstancias considera usted le colocaron en riesgo de perder su empleo?

1.5 ¿Cuál o cuáles fueron las causas por las que dejó de ser policía (renunció por propia convicción o se vio obligado a hacerlo)?

Viviendo el desempleo como expolicía

2.1 ¿Qué ocurrió inmediatamente después de dejar su trabajo?

Opcional: ¿Cómo se sintió al dejar y ya no usar lo que lo identificaba como policía, como su uniforme, su arma y su placa (investidura)?

2.2 ¿Existe alguna organización, sindicato o alguna orientación por parte de su lugar de trabajo para apoyarle en su desempleo?

2.3 ¿Contó con el apoyo o seguimiento de alguno de estos grupos, colectivos o sindicato al quedar desempleado? En caso de respuesta afirmativa ¿Cómo lo apoyaron, se le reasignó, se sintió respaldado durante su transcurso al desempleo?

2.4 ¿Su desempleo afectó algún ámbito de su vida personal, su vida familiar, su salud, la salud de alguien cercano u otro aspecto importante? ¿cómo?

2.5 ¿Cuál fue la respuesta de las personas cercanas a usted durante su desempleo (apoyo, desinterés, problemas)?

2.6 ¿Qué problemas enfrentó durante el tiempo que estuvo desempleado (económicos, discriminación laboral, en la familia, amigos)?

2.7 ¿Consumía alguna sustancia o droga para soportar sus problemas? En caso de respuesta afirmativa ¿Esto afectó su vida personal, relación familiar o con las personas cercanas a usted?

2.8 ¿Existieron problemas graves con su familia o con personas cercanas por lo que implicó su desempleo, con efectos a largo plazo? (según cada entrevistado: falta de ingreso económico, posible consumo de sustancias, violencia, etc.)

2.9 ¿Cuánto tiempo estuvo desempleado? (de empleo formal: semanas, meses, años)

2.10 ¿Reingresó o intento reingresar a la policía? ¿Por qué?

2.11 ¿Buscó trabajos relacionados a la policía o de otro tipo?

2.12 ¿Encontró dificultades para ingresar a algún trabajo diferente al de policía? ¿Cuáles?

2.13 ¿Buscó otras formas de obtener ingresos (cuenta propia, oficio) debido a la dificultad de hallar trabajo? ¿Cuáles, aún los realiza?

2.14 ¿Esto cubría o cubre los gastos y necesidades que tiene usted y/o su familia?

2.15 ¿Cree que no lo tomaron o toman en cuenta en los empleos por ser expolicía? ¿Qué experiencias tiene sobre esto?

***La vida sigue**

3.1 ¿Actualmente cuál es su principal fuente de ingresos o trabajo?

3.2 ¿Este empleo u ocupación está relacionado con su formación como policía? ¿Le permite cubrir los gastos de manera holgada?

3.3 ¿Considera su condición económica y personal actual y a futuro como segura? (nueva vulnerabilidad)

3.4 ¿Cree que de alguna manera haber sido policía le deja algo a su vida actual?

3.5 A la distancia ¿qué significa para usted haber trabajado como policía?

Por mi parte ha sido todo, agradezco mucho su colaboración, tenga excelente día.

Anexo 2: Los cuestionarios abiertos a expolicías.

Derivado de la pandemia suscitada en el periodo comprendido durante las fechas pactadas con los 5 expolicías que restaban para realizar la entrevista y por la inviabilidad de realizar una reunión de manera presencial, convenimos con ellos en enviarles un cuestionario abierto, el cual se diseñó tomando como base la entrevista semiestructurada antes referida, así como los conceptos que a analizar de una manera concreta y en pocas preguntas, para que encuentren accesible darles respuesta. Estos cuestionarios fueron enviados por correo electrónico y recibidos por el mismo medio a lo largo del mes de junio de 2020.

Anexo 2.1 Cuestionario abierto dirigido a expolicías. Vulnerabilidad social, desempleo y discriminación negativa.

1. ¿Por cuántos años estuvo activo como policía y cuál es su fecha de ingreso y de egreso? ¿Cuáles considera que fueron las principales causas por las que tuvo que dejar ese empleo?
2. ¿Usted era el principal proveedor de su familia o alguien más trabajaba o tuvo que hacerlo cuando salió de su empleo?
3. ¿Cómo respondió su familia ante el desempleo? ¿Lo apoyaron para afrontar juntos el problema o le dejaron solo?
4. ¿Qué personas o grupos le apoyaron de manera importante mientras encontraba empleo? (familia, madre, padre, amigos, excompañeros, exsuperiores)
5. ¿En general ha encontrado solidaridad de otros hacia usted cuando ha tenido problemas o ha tenido que afrontarlos solo?
6. ¿Cómo afectó su falta de empleo a su familia o a sus dependientes económicos?

7. ¿Hubo cambios en su dinámica familiar por las dificultades económicas que representa el desempleo en el corto o largo plazo?
8. ¿Tuvo problemas durante su búsqueda de empleo para que lo contrataran por haber sido policía? ¿Cómo se dieron?
9. ¿Ha tenido la necesidad de buscar otras formas de obtener ingresos por la dificultad de encontrar trabajo o porque no le alcance con lo que gana?
10. ¿Se siente seguro en su actual ocupación o trabajo? ¿le permite cubrir sus gastos y necesidades sin preocupaciones?
11. ¿Ha percibido que por haber sido policía el trato de los ciudadanos hacia usted o hacia el ámbito policial es diferente a otros empleos u ocupaciones?

Agradezco su colaboración.

Anexo 3. Cuestionario abierto a ciudadanos. Complementario para ilustrar rasgos de discriminación negativa a los policías.

Cuestionario abierto 2:

Dirigido a: personas residentes en la Ciudad de México, entre 17 y 60 años

Objetivo: Conocer su concepción personal y general respecto a los policías y al ámbito policial.

Género: Masculino () Femenino () Otro ()

Edad: _____ años Ocupación: _____ Nivel de estudios: _____

Agradecemos su participación al contestar el siguiente cuestionario, el cual tiene como propósito conocer su concepción personal sobre los policías y su ejercicio laboral.

Le invitamos a contestar con sinceridad, ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, sólo deseamos conocer su opinión.

Las opiniones aquí vertidas únicamente tienen el propósito de obtener información para un estudio académico.

1. Escriba las primeras cinco palabras que se le vengan a la mente sobre los policías:
2. ¿Ha tenido experiencias cercanas con algún policía? ¿Cómo las calificaría?
3. ¿Cuáles son los apodos o sobrenombres que ha escuchado o visto que se utilizan para nombrar a los policías?
4. ¿Cuál es su opinión respecto a esos apodos?

5. De acuerdo con las experiencias que ha tenido directa o indirectamente con policías ¿cree que los apodos hacia ellos aciertan a definir su actuar?
6. ¿Cree que la vida personal de los policías o de quienes trabajan en ese ámbito se vea afectada por los apodos e ideas que existen sobre ellos o, incluso esto afecte su relación con personas cercanas como sus familias? ¿Cómo?