



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"ANALISIS Y EVALUACION DEL ESTRES POLICIAL
EN EL AMBITO DE LA PROCURACION DE JUSTICIA"

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTAN

ABRAHAM GARCIA NAPOLES
FRANCISCO GERARDO MATAMOROS PEREZ

DIRECTORA DE TESIS: MTRA. GEORGINA CARDENAS LOPEZ

ASESOR DE TESIS: MTRO. FERNANDO VAZQUEZ PINEDA



1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

RECONOCIMIENTOS

NUESTRO RECONOCIMIENTO A LA MTRA. GEORGINA CARDENAS LOPEZ Y AL MITRO. FERNANDO VAZQUEZ PINEDA, POR SU PRIMORDIAL APOYO Y CONOCIMIENTO EN LA CULMINACION DE ESTE TRABAJO.

**A TODOS LOS SINODALES POR SUS APORTACIONES.
ESPECIALMENTE A:**

DR. HECTOR AYALA VELAZQUEZ. POR BRINDARNOS LA OPORTUNIDAD DE DESARROLLARNOS PROFESIONALMENTE EN LA UNIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO.

MTRA. MARTHA CUEVAS ABAD POR SUS VALIOSAS APORTACIONES Y SUGERENCIAS AL PRESENTE TRABAJO.

AGRADECEMOS A LOS COMPAÑEROS DE LA U.C.C. Y A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE SE INTERESARON Y APOYARON ESTE TRABAJO.

FRANCISCO GERARDO MATAMOROS PEREZ

A MI PEQUEÑO HIJO:

**POR SER QUIEN ESPECIALMENTE IMPULSO EN MI, LA MOTIVACION A CUMPLIR
UNA META MAS EN MI VIDA.**

A MI ESPOSA:

**POR QUE EN LOS MOMENTOS MAS IMPORTANTES ME HAS DADO, APOYO,
AMOR, COMPRESION, Y FORTALEZA.
DANY, MARIA ELENA, LOS AMO.**

A MI MADRE:

**QUE CON PALABRAS NO PODRIA EXPRESARTE LO INFINITAMENTE AGRADECIDO
QUE TE ESTOY, Y LO MUCHO QUE TE QUIERO, POR QUE ME DISTE LA VIDA, TU
AMOR Y TU EJEMPLO.**

A MIS HERMANOS:

**QUIENES CONTRIBUYERON DE UNA U OTRA FORMA A LO LARGO DE MI
TRAYECTORIA COMO ESTUDIANTE; LES AGRADEZCO.**

ABRAHAM GARCIA NAPOLES

A MIS PADRES:

**CON TODO MI CARIÑO, POR SU GRAN APOYO QUE ME HAN BRINDADO Y POR
HABER GUIADO A SUS HIJOS HACIA LOS CAMINOS DE INQUIETUD INTELECTUAL.**

A MIS HERMANOS:

**A RAFA, ANA ADRIANA, ALEJANDRO Y LORENA : LES AGRADEZCO SU VALIOSA
AYUDA Y MOTIVACION PARA SEGUIR SIEMPRE ADELANTE.**

A MIS SOBRINOS:

**VICTOR Y RAUL POR QUE ME HAN DADO CARIÑO Y FELICIDAD AL SER SU TIO.
Y A FERNANDO PORQUE SE QUE CUANDO HE REQUERIDO DE TU AYUDA ME
HAS AYUDADO.**

INDICE

Contenido	Pag.
1. Resumen	1
2. Introducción	3
2.1 Definiciones de estrés	3
3. Marco conceptual	13
4. Pregunta de investigación	18
5. Objetivo general	19
6. Objetivos específicos	19
7. Hipótesis	20
8. Variables	20
9. Justificación	22
10. Método	24
11. Sujetos	24
12. Diseño de investigación	25
13. Materiales	25
14. Procedimiento	26
15. Análisis de resultados	26
15.1 Análisis de la versión preliminar del instrumento	27
15.2 Presentación del instrumento para Jueceo	28

15.3 Aplicación a un grupo piloto	30
15.4 Aplicación a la muestra objetivo	33
16. Análisis técnico del instrumento	34
16.1 Análisis de confiabilidad	35
16.2 Validez	39
17. Descripción de los resultados	41
18. Discusión	56
19. Sugerencias	64
20. Conclusiones	65
21. Referencias bibliográficas	67

Apendice 1) Instrumento de evaluación del "Estrés Policial", plantillas de calificación.

Apendice 2) Normas de calificación del instrumento, medias y desviaciones estandar de la muestra estudiada y tablas, (5-6) y etiquetas de interpretación.

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación, es identificar los índices de estrés policial en el personal de Procuración de Justicia. A partir de la adaptación de un instrumento que mide el estrés policial en el personal del Ministerio Público Especializado de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Los factores a evaluar fueron los índices de estrés, por división de trabajo a la que están asignados, por puesto de trabajo, edad, estado civil y por las subescalas generadoras de estrés, las cuales forman parte del instrumento.

Se evaluaron 250 sujetos, (policías judiciales, ministerios públicos, jefes y subjefes de área o división), en la Unidad de Ciencias del Comportamiento del Ministerio Público Especializado.

Se aplicó el cuestionario del estrés policial, adaptado con base en las dimensiones de trabajo reportadas por Spielberg (1980). Estas áreas son las siguientes:

- 1.- Las características propias del trabajo policial
- 2.- Los factores externos a la Institución
- 3.- Los factores internos a la Institución
- 4.- Las relaciones sociales.

Los niveles de estrés en general puntuaron en el índice medio de estrés, seguidos por el índice alto. A continuación se menciona la descripción de los principales resultados.

De acuerdo a la media y desviación estándar, parece indicar que de cuatro divisiones de trabajo, (homicidios, robos, análisis del delito y operativos especiales), la de análisis del delito y la de homicidios, obtuvieron mayor índice de estrés, específicamente en la dimensión de los factores externos al lugar de trabajo y la dimensión de las relaciones sociales. Los puestos de trabajo cayeron dentro del rango promedio. Se puede observar que en este mismo rango promedio los policías y ministerios públicos de la división de robos y homicidios puntuaron ligeramente mayor estrés que el resto de los puestos. En general las dimensiones de trabajo se encuentran dentro del rango promedio de estrés. El rango de edad que mayor índice de estrés mostro fue el de 39 a 48 años y en cuanto al estado civil, se observó que no existe diferencia entre casados y solteros en cuanto al puntaje alto de estrés; sin embargo al tomar en cuenta el puntaje alto obtenido por los individuos que viven en unión libre, indica que los sujetos que tienen una pareja desarrollan niveles mayores de estrés.

Se concluye que los niveles de estrés reportados, concuerdan con otros estudios, en que la actividad que desempeñan los policías está sujeta a constante estrés y a que las dimensiones de trabajo influyen en el desempeño laboral. De esta manera se propone realizar análisis observacionales, para unificar mejores criterios de discusión en el tema. De igual forma es importante desarrollar programas de evaluación, prevención e intervención en el personal involucrado en el ambito de Procuración de Justicia.

INTRODUCCION

Las personas que se someten a labores demandantes, generalmente desarrollan altos niveles de estrés. Estos individuos presentan con frecuencia desequilibrios físicos y psicológicos, un ejemplo de ello es el trabajo policial donde el alto índice de estrés, ha sido considerado como un factor psicológico relevante, debido a la presión con que estas personas ejercen el trabajo cotidiano, esta labor puede resultar estresante, ya sea por, horarios de trabajo largos e irregulares; el enfrentamiento diario con el crimen y la violencia, el contacto con sospechosos, con víctimas de delito y frecuente trato con un público hostil. Estas situaciones, tienen como consecuencia, efectos y alteraciones en el organismo, tales como: la depresión, insomnio, hiperactividad de las glándulas secretoras de adrenalina, reducción de la productividad, despersonalización (el autoritarismo y el cinismo), abuso del alcohol u otras sustancias, suicidio y una marcada tendencia al juego compulsivo.

Definiciones de estrés.

Al revisar el marco conceptual sobre el estrés, se encuentra un gran número de conceptos, sin embargo una definición que estableciera de forma clara lo que es el estrés, no se encontró hasta los trabajos realizados por Hans Selye (1956) donde lo define, como un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo (incluidas las amenazas psicológicas). Desde entonces surgieron una gran variedad de definiciones.

Lazarus y Cohen, (1977). Afirman que el estrés se ha definido, casi siempre, como un estímulo o como una respuesta. Las definiciones en las que se le considera como un estímulo, se centran en los acontecimientos del entorno, tales como desastres naturales, condiciones nocivas para el organismo, enfermedades, divorcio o despido laboral, además de los acontecimientos diarios que pudieran perturbar como, por ejemplo; convivir con un fumador empedernido, soportar excesivas responsabilidades, sentirse solo, reñir con la esposa, etc. Esta consideración acepta que ciertas situaciones, son estresantes de forma universal, pero no toma en cuenta las diferencias individuales en la evaluación de estas situaciones.

Las definiciones que consideran al estrés como una respuesta, son las que han prevalecido en biología y medicina, hacen referencia a un estado de estrés; cuando la respuesta del individuo aumenta su intensidad, se habla de una situación de estrés, de un organismo que reacciona ante el estrés, que se encuentra trastornado, angustiado, etc. Si se trata de definir al estrés a través de la respuesta que lo origina, entonces no se dispone de un modo sistemático de identificar positivamente aquello que resulta estresante de lo que no es. Por tanto, muchas respuestas pueden tomarse como indicativas de estrés psicológico, no siéndolo en realidad.

Como se ha visto, ambas definiciones son igualmente limitadas en cuanto a utilidad, dado que un estímulo se considera estresante sólo en términos de la respuesta ante el estrés que lo genera. Todavía es necesario establecer formas adecuadas que permitan determinar específicamente las condiciones bajo las cuales determinados estímulos resultan estresantes.

La definición de estrés más clara y general, es la que hace referencia a la relación entre el individuo y el entorno, en la cual se tienen en cuenta las características del sujeto por un lado y la naturaleza del medio por el otro. Esta consideración es paralela al concepto médico actual de enfermedad, según el cual la enfermedad ya no es vista como consecuencia única de la acción de un agente externo, sino que exige también la participación del organismo en cuanto a vulnerabilidad se refiere. De forma similar, tampoco es objetivo definir el estrés como una reacción sin hacer referencia a las características propias del individuo. Por lo tanto, el estrés psicológico es el resultado de una relación entre el individuo y el entorno que se presenta ante circunstancias de amenaza, desafío y daño, particulares del medio ambiente, desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar. Lazarus y Folkman, (1980). Sus efectos dependen tanto de factores situacionales y psicológicos, como a características propias. Folkman, (1984).

Así mismo Spielberg (1980), señala que el estrés forma parte integral de la trama natural de la vida. Pudiendo tener efectos positivos como negativos, pero los efectos negativos son los que generalmente captan la mayor parte de nuestra atención, considerándose así que el estrés da lugar a consecuencias desagradables y desórdenes en la salud, tales como: úlceras estomacales, ataques al corazón y cáncer entre otras.

Por otra parte, los eventos que provocan estrés en nuestro medio ambiente, están íntimamente relacionados con los estilos de vida, salud física y relaciones interpersonales, así como la familia y el trabajo. Estos eventos hacen desarrollar niveles altos de tensión y ansiedad, lo que provoca un importante aumento en los niveles de estrés. El problema fundamental de que el estrés afecte negativamente

al individuo, radica en que no se tienen respuestas programadas a los eventos estresantes, definiéndose por estrategias de afrontamiento inadecuadas, como el uso de bebidas alcohólicas, entre otros.

Martin Reiser (1970) y (1974) centra la atención específicamente en el papel que tiene el estrés en el trabajo policiaco. Desde los inicios de los 70's surgió un cuerpo teórico orientado a identificar las fuentes del estrés en los oficiales de policía, basándose en la premisa de que el trabajo policiaco es más estresante que el realizado en otras ocupaciones, Kroes, (1976). Tal suposición se fundamenta en los altos índices que se detectan en esta población, así como alcoholismo, divorcios, suicidios y una gran variedad de problemas de salud mental, Donovan, (1981).

Un modelo explicativo de la relación de los eventos de vida como estresores y su impacto en provocar desordenes psicológicos es el propuesto por Dohrenwend (1978). Dentro de este modelo, se considera que el estrés puede provocar efectos sobre el individuo que dependen de una diversidad de acontecimientos y de afrontamientos incluyendo además el uso de apoyos sociales y características psicológicas propias.

Existe una relación significativa entre el abuso de sustancias e importantes variables del estrés. Se señala a las drogas y al alcohol como medio de afrontar el estrés laboral y personal. En el campo de las adicciones, el alcohol es la amenaza más importante basándose en la noción de que esta droga es aceptada socialmente y muy disponible.

En el campo particular de investigación sobre alcoholismo, ha señalado con anterioridad, Jackson (1954) que el consumo excesivo del alcohol representa una condición estresante en las familias y en los individuos. Los eventos estresantes están asociados con el abuso del alcohol y otros índices de disfunción, Moss y Moss, (1984).

Actualmente las enfermedades provocadas por el estrés son cada vez mayores debido al ritmo tan acelerado que se necesita para sobrevivir en ciudades grandes como lo es la ciudad de México, para ello es necesario desarrollar programas que ayuden a prevenir y a tratar el estrés Abrams, D.B., y Niaura, R.S., (1987). Entre algunos de los programas y/o técnicas para manejar el estrés se encuentran las habilidades de afrontamiento, ya que son fundamentales para enfrentar al individuo con factores que predisponen el uso de medios inadecuados de afrontamiento, ya sea por marginalidad social, conflictos familiares, baja autoestima, estrés y otras situaciones. De esta forma, el dominio de estrategias de afrontamiento es determinante crítico en la variedad de eventos de vida (personal, laboral, familiar, interpersonal, salud física y salud mental), todo ello para desarrollar habilidades generales y específicas para la prevención y tratamiento del estrés, así como para el abuso de alcohol y otras drogas. En lo que respecta al trabajo policial, Territo, L., (1981), menciona que esta actividad es altamente estresante por el enfrentamiento continuo con peligros físicos y riesgos de vida, y que uno de los modos de afrontamiento más usados para mitigar el estrés es el consumo de bebidas alcohólicas.

Al hablar de estrategias de afrontamiento se refiere a aquellas que son necesarias para reducir las tensiones causadas por situaciones estresantes que se dan en el curso de la vida diaria. Estas estrategias se llaman también recursos

de afrontamiento y entre ellas se incluyen el autocontrol, el manejo del balance de los estilos de vida, la asertividad, el humor, el llanto, gritar, lamentarse, jactarse, discutir, pensar y liberar la energía; es decir aquellos actos que controlan las condiciones aversivas y en consecuencia disminuyen el grado de activación estresante. Se insiste principalmente en las conductas de evitación y huida. En otras palabras, las estrategias de afrontamiento son los esfuerzos que la gente realiza para controlar la fuente de estrés y/o minimizar sus efectos. Lazarus y Folkman, (1986).

Billings y Moos, (1981). Definen las estrategias de afrontamiento como intentos del individuo para utilizar sus recursos personales y sociales que lo ayuden a manejar reacciones del estrés, así como a realizar acciones específicas para modificar los eventos demandantes del medio ambiente.

Las clasificaciones más conocidas sobre el tema son de Lazarus (1966) y Moos (1977), que describen tres estrategias generales de afrontamiento:

Afrontamiento Cognitivo-Activo. Se refiere a los intentos por manejar la propia evaluación de la dificultad del evento.

Afrontamiento Conductual-Activo. Se refiere a los intentos conductuales abiertos para tratar directamente con el problema y sus efectos.

Evitación del afrontamiento. Se refiere a los intentos de evitar confrontar activamente el problema y de reducir indirectamente la tensión emocional por medio de conductas como fumar en exceso o el comer demaciado.

El afrontamiento, de esta manera toma un papel muy importante ya que existen enfermedades crónicas que pueden ser relacionadas con el estrés. Los estudios indican que la exposición a eventos de vida estresantes pueden tener influencia adversa en la salud mental y física, estos eventos provocan en el individuo fatiga crónica, estados de ansiedad, neurosis, inhabilidad cognitiva, problemas en la respiración, en el corazón, además de desarrollar frecuentes dolores de cabeza, también influye en enfermedades como el asma, úlceras, colitis, la diabetes, icsema dermatitis, la artritis y el cáncer entre otras. Estas enfermedades se desarrollan por vivir eventos altamente estresantes desencadenados ya sea por la muerte de un familiar, el divorcio, accidentes de importancia, o por trabajos de mucha presión y requerimiento laboral etc. Estos eventos aumentan los niveles de estrés provocando un caos personal, familiar, social y financiero. Moos, R.H., Feen, C.B., y Billings, A.G., (1989).

En un estudio que se realizó sobre eventos estresantes a 17 sujetos adultos, Huffine, C.L., y Lazarus, R.S., (1989), se encontro que el 12% de estos reportaron beber alcohol como un paliativo para sentirse mejor ante los eventos estresantes. Un sujeto reportó beber alcohol a razón de cada cuatro eventos estresantes, 3 sujetos reportaron consumir alcohol permanente ante la ocurrencia de un solo evento estresante. Nueve de los 17 sujetos citados, ingirieron casi la cantidad usual de alcohol en cada uno de los eventos estresantes, siete bebieron más alcohol de lo usual y sólo un sujeto bebió menos de la cantidad usual. De esta forma se observa que existe una relación importante entre eventos estresantes y consumo de alcohol.

En un estudio realizado por Moos, R., y Moos, B. (1984), se evaluaron respuestas de afrontamiento cognitivo-activas y de evitación, así como eventos estresantes de vida en familias alcohólicas y no alcohólicas. En el estudio, se reporta que las familias con un miembro alcohólico, que empleaba estrategias de afrontamiento de tipo cognitivo-activo tenían mayor índice de interacción familiar y mayor colaboración en la realización de tareas del hogar; mientras que las familias con alcohólicos que usaban preponderantemente estrategias de afrontamiento de evitación, discutían más entre sí y tenían un menor grado de interacción. También se encontró relación entre cohesión familiar y eventos estresantes, la cohesión fue mayor cuando las familias con miembros alcohólicos reportaron haber tenido más eventos positivos que negativos y la frecuencia de los eventos estresantes se relacionó altamente con las discusiones familiares, sin embargo cabe mencionar que esta relación no es una regla universal debido a que existen círculos viciosos.

En cuanto a investigaciones más directas con estrés policial. Fell y Richard, realizaron un estudio (1970) en el estado de Tennessee sobre 130 ocupaciones y 1,345,610 trabajadores, para conocer que tipo de actividades están más relacionadas con el estrés. De esta población, se seleccionó una muestra por muertes certificadas, otra de centros comunitarios de salud mental y otra de admisiones a hospitales médicos para analizar estadísticamente que empleos desarrollaban más niveles de estrés por el tipo de actividad realizada. Un alto porcentaje de oficiales de policía sobresalieron por haber desarrollado serios desórdenes relacionados con el estrés. De estos oficiales de policía, el porcentaje de muertes prematuras con relación al estrés; fueron significativamente altas, por enfermedades del sistema circulatorio, contribuyendo así a un alto porcentaje de muertes. Los altos porcentajes de admisión a los hospitales médicos en relación

a los desordenes de estrés son significativos para la policía. El suicidio mostró un elevado porcentaje entre los policías, siendo éste tres veces más alto que entre las ocupaciones restantes. Los datos de salud mental (Centros Comunitarios de Salud Mental) mostraron que las admisiones para policías no fueron significativamente altas con relación a otras ocupaciones. Sin embargo creen que por el miedo de ser estigmatizados o de perder el trabajo los oficiales buscaron ayuda privada evitando un tratamiento en los Centros Comunitarios de Salud Mental, también mencionan que los oficiales de policía responden al estrés con resistencia evitando técnicas que pudieran ayudar, lo que provoca incrementar más la tensión y los niveles de enfermedades psicosomáticas.

Edward Donovan, es un experto en estrés policial, fundador del programa de estrés para oficiales de policía, en Boston; este propone las causas del estrés así como la realización de programas que pueden ser establecidos para ayudar al personal y enfrentar el problema (1978).

Encontró que tres de los problemas que más experimenta la policía en este estado, son el alcoholismo, el suicidio y el divorcio. El 60% del personal de la policía de Boston tiene problemas causados por el alcohol o relacionados con el consumo del alcohol, debido al gran esfuerzo de trabajo y a los altos niveles de estrés que desarrollan. Donovan también agrega que los suicidios son más prevalentes entre este tipo de poblaciones debido al esfuerzo constante que se requiere para el desempeño del trabajo. El encontró que los problemas maritales y familiares también se relacionan en gran medida con el trabajo policial.

Todo ello corrobora las investigaciones realizadas por Bracey, D, (1979). En

donde estrés involucra a un gran número de víctimas entre los policías. Esto es informado por el Instituto Nacional de Ocupación, Seguridad y Estudios de Salud, el cual menciona que el 37% de policías que han sido estudiados tienen serios problemas maritales, el 23% tienen serios problemas de alcohol y el 10% tienen problemas significativos con las drogas, estos estudios revelan que los policías muestran significativamente altos porcentajes de muertes prematuras en relación a la población en general, además de que el trabajo policial figura entre las tres ocupaciones con mayores porcentajes de suicidio.

Russ, (1983) realizó un estudio utilizando una muestra de 173 oficiales de policía de diferentes áreas y orientaciones del trabajo policiaco; con cierto grado de educación y con 10 o menos años de experiencia en su trabajo. De estos 173 policías, el 44% sufrió problemas de divorcio, entre el 14 y 17% reportaron pérdida de la autoestima, discusión en casa y úlceras. Fueron calificados en tres grupos a) orientados al logro personal b) orientados para ayudar a la gente y c) orientados hacia la motivación profesional. Los tres grupos indicaron características personales distintas y diferentes reacciones de estrés; los oficiales con orientación al logro personal son generalmente de edad mayor, con más experiencia y de alto rango. Este grupo presentó altos índices de úlcera, alcoholismo, ansiedad y nerviosismo, pero tienen menor porcentaje en cuanto a discusiones en casa y menor pérdida de la autoestima. Los oficiales orientados a la gente son marcadamente más jóvenes, de menor experiencia y relativamente mejor educados. Estos reportaron altos porcentajes de divorcio y discusión en casa, sin embargo están por debajo del promedio en alcoholismo, úlceras y mal humor. Los oficiales orientados por la motivación profesional son los de más experiencia, los más antiguos y los de menor rango. Estos, exhibieron altos porcentajes de estrés, síntomas respecto al mal humor, ansiedad, nerviosismo y baja autoestima.

MARCO CONCEPTUAL.

Según los artículos 1º y 2º de la LEY Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. La P.G.J.D.F. Es una institución que se encarga a través del Ministerio Público de perseguir los delitos del orden común cometidos en el Distrito Federal. Entre otras cosas también vela por la legalidad y por el respeto de los derechos humanos en la esfera de su competencia. Promueve la pronta, completa y debida impartición de justicia. Realiza estudios, fórmula y ejecuta lineamientos de política criminal y promueve reformas que tienen por objeto hacer más eficiente la función de seguridad pública, contribuyendo al mejoramiento de la procuración e impartición de justicia.

El Ministerio Público Especializado es una coordinación que pertenece a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, esta coordinación fue adscrita a la institución en el mes de abril de 1993.

La coordinación del Ministerio Público Especializado quedó integrado por una dirección administrativa una subdirección psicológica y cuatro divisiones de trabajo especializadas en la comisión de delitos que a continuación se mencionan:

División I especializada en la comisión de delitos de robos.

División II especializada en la comisión de delitos de homicidios.

División III especializada en la comisión de secuestros y operativos especiales.

División IV especializada en el análisis del delito.

Cada división de trabajo está integrada por un jefe y 3 a 5 subjefes de división, agentes del ministerio público, agentes de la policía judicial, oficiales secretarios y mecanógrafos. El número de integrantes de agentes de la policía judicial es distinto para cada división, particularmente para la de robos y la de homicidios que tienen mayor número de personal.

El Ministerio Público Especializado tiene como particularidad que en los operativos llevados al cabo, participen aparte de los policías judiciales, los ministerios públicos y en algunas ocasiones los jefes y subjefes de división; esto con el fin de realizar el trabajo de manera más óptima.

Otra subdirección de trabajo adscrita a esta coordinación es la Unidad de Ciencias del Comportamiento, integrada con cuatro áreas de aplicación para el personal que labora en dicha coordinación, además de extenderse también a las diversas áreas de la propia Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

A continuación sólo se mencionan las áreas que conforman la Unidad de Ciencias del Comportamiento, más adelante se explicará el funcionamiento de dicha unidad.

- a) Evaluación y Detección Periódica.
- b) Prevención y Apoyo Psicológico.
- c) Atención a Víctimas de Delito.
- d) Perfiles Psicológicos de Delincuentes.

De esta manera, se encuentra estructurado el Ministerio Público Especializado y la Unidad de Ciencias del Comportamiento. Como ya se observó existen diferentes divisiones de trabajo para el enfrentamiento con el delito. Estas generan fuentes estresoras que involucran al personal que lleva a cabo dichas actividades.

Algunos autores encontraron factores específicos de estrés en el trabajo policial, quedando señalados los siguientes:

a) Kroes, Margolis y Hurrell, (1974). Situaciones de crisis, las responsabilidades a su cargo, los cambios de rutina, el aislamiento y las relaciones comunitarias

b) Phelps, (1975). desde una perspectiva organizacional encontró 3 categorías de factores estresantes: los ambientales, interpersonales y administrativos

c) Roberts, (1975). Recurriendo a las experiencias personales identifica 5 áreas de estrés.

- 1) Elementos internos a la organización.
- 2) Elementos externos a la organización.
- 3) Elementos del sistema judicial criminal.
- 4) Elementos individuales de los oficiales.
- 5) Interacciones entre estos 4 elementos.

d) Beehr y Newman, (1985). Tiempo en términos de la edad y antigüedad laboral.

Desde los años 70's se ha mantenido la premisa de que el trabajo policial es uno de los más estresantes en comparación con otras ocupaciones.

Spielberg y cols. (1980), realizaron un mayor esfuerzo bajo la modalidad de investigación documental, para establecer dimensiones laborales estresantes del trabajo policial. Desarrollando el instrumento denominado "Estrés Policiaco" y encontraron como factores de peso:

- 1) Presión en la organización administrativa.
- 2) Amenazas Físicas y Psicológicas.

Estos factores estresantes se pueden complementar con algunos que responden al tipo de funciones desempeñadas en el trabajo policial: la exposición frecuente a situaciones de alto riesgo en las que peligran su propia seguridad, así como la de sus compañeros; el vivir ocasionalmente situaciones de duelo por algún compañero, el estar expuesto a situaciones de violencia y crimen, horarios de trabajo que pueden llegar a provocar alteraciones en el sueño y en los hábitos alimenticios. Otras características que se presentan son, una disminuida socialización, conflictos familiares generados por ausencias, exposición a situaciones que posibilitan la corrupción y el tener que acatar órdenes de superiores, entre otras cosas.

La naturaleza estresante del trabajo policial y la alta tasa de hastío laboral a la que se ven expuestos los miembros de corporaciones policiacas suscitan un alto índice de problemas psicológicos: situaciones de crisis, conflicto por las responsabilidades a su cargo, cambios en su rutina laboral y dificultad para establecer y mantener relaciones comunitarias. Más aún, debido al aislamiento y

segregación social que éstos experimentan, los lleva a manifestar conflictos de mayor proporción que la población en general. Así mismo se ha detectado que esta población carece de estrategias de afrontamiento laboral; además de que se detecta en general un bajo nivel de autoestima.

Por otro lado se encontró que ciertos apoyos sociales pudieran ayudar a reducir la tensión en el policía; muy específicamente el apoyo brindado por el supervisor para reducir el estrés laboral; y el apoyo familiar para ayudarles a minimizar el estrés cotidiano (Cullen, Lemming, Link y Wolzniak, 1984).

Se han elaborado múltiples programas de intervención del estrés; sin embargo uno de los que ha reportado mejores resultados es el utilizado por Meichenbaum (1983 y 1988) de Adiestramiento en Inoculación del Estrés. Folkman, (1984), conceptualiza al estrés como una relación dinámica dado que no pertenece únicamente al medio ambiente y a la persona, sino que cambia constantemente y es bidireccional. Bajo esta misma conceptualización, Lazarus (1981), establece que los individuos no son meras víctimas del estrés, sino que su manera de apreciar los acontecimientos o agentes estresores así como sus propios recursos y opciones de afrontamiento son los que determinan la naturaleza del estrés.

La información que se obtiene de la aplicación del instrumento del estrés policial, muestra un perfil del estrés, que proporciona un esquema integral de las fuentes generadoras, en cuatro dimensiones:

I.- Estrés generado por las características propias del trabajo. que incluye la medición de amenazas físicas y/o psicológicas en condiciones tales como: situaciones de peligro y/o persecuciones, control de multitudes, secuestros, arrestos, enfrentamientos de muerte, maltrato familiar y expresiones de dolor.

II.- Estrés generado por factores externos a la organización policial, que incluye factores tales como; actitudes de la población y la prensa por el tipo de trabajo realizado, efectuar comparencias en delegaciones, tribunales y juzgados.

III.- Estrés generado por factores internos a la organización policial; incluyen la medición de las condiciones específicas de la organización interna de la institución, tales como; políticas administrativas y laborales.

IV.- Estrés generado por relaciones sociales, que incluye la medición de factores tales como; interacciones personales con la familia, compañeros, amigos, y supervisores.

Nuestro propósito de investigación es realizar un estudio descriptivo de los índices del estrés, de una muestra seleccionada de sujetos que laboran en la Procuración de Justicia, considerando los factores antes mencionados; se plantean las siguientes preguntas:

PREGUNTA DE INVESTIGACION

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y el tipo de actividad que desempeñan?

¿Existe relación entre estrés policial y los años de desempeño en esta actividad?

¿Existe relación entre los índices de estrés y el tipo de área a la que están asignados (robo, homicidio, secuestros, análisis del delito)?

¿Existen diferencias en que los niveles de estrés se presenten de forma general en el personal de Procuración de Justicia o que estos niveles se determinen por el tipo de puesto y por el tipo de actividad?

¿Existen mayores índices de estrés en policías judiciales que son casados que en policías judiciales que no lo están?

OBJETIVO GENERAL

Identificar índices de estrés policial en personal de Procuración de Justicia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Adaptar un Instrumento de Evaluación de Estrés Policial con base en las dimensiones de trabajo reportadas por Spielberg (1980).
- 2.- Establecer la confiabilidad, las normas y la validación del instrumento adaptado.
- 3.- Establecer índices de estrés policial en una Institución de Procuración de Justicia.

4.- Evaluar a una muestra de 250 integrantes del personal del Ministerio Público Especializado.

HIPOTESIS

Se podría predecir que al realizar la evaluación del personal de Procuración de Justicia, los puntajes de estrés obtenidos, sean índices moderados y altos de estrés.

Que las divisiones de mayor requerimiento laboral, en particular la división de Homicidios y la división de Robos, obtendrán mayor índice de estrés, debido a que existe mayores presiones de trabajo.

Que de los puestos de la muestra, los policías judiciales y los ministerios públicos obtendrán mayor índice de estrés.

Por último, que los sujetos casados presentaran mayores índices de estrés, así como los sujetos con edad de 30 a 38 años.

VARIABLES

Dada la naturaleza del estudio no existe variable independiente, las variables de estudio o interés son atributivas, tales como: división de trabajo a la que están adscritos, puesto, edad y estado civil.

La variable dependiente: esta conformada por los índices del estrés policial. Se obtiene con la evaluación de las cuatro dimensiones de trabajo que componen el instrumento del estrés policial.

1.- Estrés generado por las características propias del trabajo. Que incluye la medición de amenazas físicas y/o psicológicas en condiciones tales como: situaciones de peligro y/o persecuciones, control de multitudes, secuestros, arrestos, enfrentamientos de muerte, maltrato familiar y expresiones de dolor.

2.- Estrés generado por factores externos a la organización policial. Que incluye factores tales como; actitudes de la población y la prensa por el tipo de trabajo realizado, efectuar comparecencias en delegaciones, tribunales y juzgados.

3.- Estrés generado por factores internos a la organización policial. Incluyen la medición de las condiciones específicas de la organización interna de la Institución, tales como; políticas administrativas y laborales.

4.- Estrés generado por relaciones sociales. Que incluye la medición de factores tales como; interacciones personales con la familia, compañeros, amigos, y supervisores.

JUSTIFICACION

Esta investigación tiene como objeto de hacer una contribución importante en aquellas instituciones policiales, que no cuentan con programas de aplicación en la medición del estrés. Así mismo, el instrumento contribuirá de manera eficiente en la medición de índices de estrés debido a que en México no hay instrumentos de evaluación del estrés estandarizados a nuestra población, que tenga la particularidad de haber sido adaptado de acuerdo a las funciones de la muestra evaluada, para poder detectar a los individuos que presenten altos niveles de estrés, los cuales pueden verse afectados desarrollando enfermedades psicosomáticas si no se les brinda la intervención específica que requieran con modelos de prevención o tratamiento. De tal manera, este instrumento funcionará como un indicador, ya que determinará en qué aspecto específico del trabajo o categoría de evento estresante, un individuo presenta mayor o menor nivel de estrés.

Esta investigación se desarrolla a partir de la creación de la Unidad de Ciencias del Comportamiento en el mes de agosto de 1993, adscrita al Ministerio Público especializado de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

El objetivo General de esta unidad es establecer y operar cuatro áreas de servicios para el personal del Ministerio Público Especializado.

a) *Area de Detección y Evaluación Periódica.* Se encarga de evaluar periódicamente los factores de riesgo psicosocial que afectan la eficiencia laboral de los agentes del ministerio público y agentes de la policía judicial. Se pretende detectar a aquellos elementos que presenten, o estén en riesgo de presentar problemas psicológicos, canalizándolos a los servicios de prevención y apoyo psicológico.

b) *Area de Prevención y Apoyo Psicológico.* Este es un servicio que se encarga de brindar el apoyo psicológico a través de sesiones terapéuticas encaminadas a la solución adecuada de problemas en las áreas: individual, social, familiar y laboral. Así mismo se imparten cursos de capacitación y talleres que contribuyen a un óptimo desempeño laboral.

c) *Area de Atención a Víctimas de Delito.* Se encarga de brindar apoyo psicológico de urgencia (intervención en crisis) a individuos que hayan sido víctimas de algún delito. Así mismo evalúa psicológicamente a las víctimas para determinar el nivel de riesgo y vulnerabilidad que presentan en el desarrollo de secuelas psicológicas por estrés postraumático.

d) *Area de Perfiles Psicológicos de Delinuentes.* Esta area tiene como función elaborar, a petición de las autoridades, perfiles psicológicos de quienes se sospeche hayan cometido un crimen, así como también las características de personalidad del individuo que probablemente estuvo involucrado en un crimen para el cual no existen aún sospechosos o detenidos.

Es así como, a través de la Unidad de Ciencias del Comportamiento esta investigación contribuye en forma integral con los especialistas y conocedores en la

materia, para brindar mejor prevención y tratamiento en la salud mental de Instituciones policiales, donde el personal está expuesto a elevados niveles de estrés.

METODO

SUJETOS

La investigación se desarrolló en las 4 divisiones de trabajo del Ministerio Público Especializado, perteneciente a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. La muestra quedó conformada por 250 sujetos, específicamente policías judiciales, ministerios públicos, jefes y subjefes de división; con un rango de edad de 24 y 48 años. Estado civil: solteros, casados, unión libre y divorciados, los cuales son distribuidos de la siguiente manera:

División I especializada en Robos = 98

Ministerios Públicos= 20

Policías Judiciales= 73

Subjefes de División= 4

Jefe de División= 1

División II especializada en Homicidios = 76

Ministerios Públicos= 17

Policías Judiciales= 55

Subjefes de División=3

Jefe de División=1

División III especializada en Secuestros y Operativos Especiales =34

Ministerios Públicos= 1

Policías Judiciales= 31

Subjefes de División=1

Jefe de División=1

División IV especializada en el Análisis del Delito = 42

Ministerios Públicos= 2

Policías Judiciales= 36

Subjefes de División=2

Jefe de División=2

DISEÑO DE INVESTIGACION

Este estudio descriptivo puede ser identificado como un estudio ex-post facto. Esta clasificación es pertinente puesto que se trata de una búsqueda sistemática empírica en la que no se tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables. Kerlinger, (1982).

MATERIALES

Instrumento de Evaluación del estrés policial, lápiz papel, tabla porta papeles, plantillas de calificación y sala de usos múltiples o de evaluación.

PROCEDIMIENTO

La aplicación del instrumento se llevó al cabo en la Unidad de Ciencias del Comportamiento del Ministerio Público Especializado de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, en México, D.F. Los sujetos fueron citados por el Departamento de Evaluación y Detección Periódica, con el fin de detectar los índices del estrés en las cuatro divisiones de trabajo. El instrumento está conformado por 76 preguntas y una hoja de respuesta que contiene 4 opciones:

- (1) Nunca
- (2) algunas veces
- (3) casi siempre
- (4) siempre

La aplicación del instrumento se llevó a cabo en la sala de usos múltiples con las instalaciones adecuadas; en grupos de 20 personas, a los cuales se les daban las instrucciones de cómo contestar el instrumento.

ANALISIS DE RESULTADOS

Para obtener los resultados de esta investigación, se empleó el paquete estadístico SPSS., versión 5.0.

Con la finalidad de mostrar de manera clara y concisa los resultados obtenidos en el presente estudio, se consideró pertinente, describirlos de acuerdo a cuatro fases que posteriormente se explicarán más detalladamente.

Fase 1) Análisis preliminar del instrumento. Se reporta el proceso de adaptación a través de la traducción al español así como al planteamiento y redacción de las preguntas.

Fase 2) Presentación del instrumento para jueceo en formato Likert. Los resultados determinaron que se eliminaran aquellos reactivos con un 50% de inadecuación.

Fase 3) Aplicación a un grupo piloto. Consistió en realizar la evaluación a un grupo de 80 sujetos de la división especializada en homicidios. Los resultados de esta primer aplicación fueron analizados estadísticamente a través del análisis de los reactivos.

Fase 4) Aplicación a la muestra objetivo. Esta evaluación se realizó a una muestra de 250 individuos que conforman las 4 divisiones de trabajo del Ministerio Público Especializado. Los resultados fueron analizados estadísticamente a través del análisis de confiabilidad y análisis de correlación de Pearson.

Fase 1) Análisis preliminar del instrumento de estrés policial:

La adaptación del instrumento de Estrés Policial consistió en derivar con base en las dimensiones de trabajo establecidas por Spielberg (1981) los reactivos correspondientes a cada una de las categorías psicológicas, es decir, adaptar literalmente al idioma español las preguntas del instrumento, asimismo discutir sobre cada pregunta el planteamiento y la redacción. Se empleó la terminología adecuada en algunas actividades que los agentes de la policía judicial, ministerios públicos, jefes y subjefes, deben realizar en su trabajo cotidiano. De igual manera se informó

y observó el desempeño de las funciones laborales que la muestra realiza dentro y fuera del trabajo, para obtener mejor panorama en la adaptación del instrumento. Se eliminaron aquellas preguntas que no se ajustaban al trabajo policial o a la Institución, también se tomó en cuenta la universalidad para cada una de las preguntas, de modo que el cuestionario pueda ser aplicado a otras entidades policiales. Se realizó un formato sencillo para la comprensión de las instrucciones del instrumento, así como otro para el depósito de las respuestas.

Fase 2) Presentación del instrumento para jueceo en formato Likert:

La técnica de Likert se basa en estudiar actitudes a partir de un conjunto de enunciados que operen como reactivos para los sujetos, los especialistas se sitúan en la variable de actitud desde el punto más favorable al más desfavorable sobre el objeto estudiado. La variación de las respuestas es debida a diferencias individuales de los conocedores. Este procedimiento tiene como finalidad la medida de las diferencias individuales respecto a una determinada actitud. La elaboración de una escala de Likert conlleva una serie de tareas interrelacionadas tales como: preparación de los reactivos iniciales, asignación de las puntuaciones a los reactivos, análisis de los reactivos iniciales para su elección y evaluación de la escala definitiva.

El grupo de jueces quedó integrado por profesionales de la psicología y por profesionales en el ámbito de la Procuración de Justicia, específicamente en el trabajo policial. La calificación era mediante la numeración del uno al cuatro: (1) totalmente adecuada (2) adecuada (3) inadecuada y (4) totalmente inadecuada.

De esta manera se establecieron criterios para eliminar reactivos que no eran representativos, es decir aquellos que no fueran determinantes en la actividad laboral que la población realiza, a partir de este jueceo se eliminaron aquellos reactivos que presentaron un 50% de ineficacia y se modificaron los reactivos que presentaron un 25% de ineficacia.

Nueve jueces calificaron la claridad de redacción y la adecuación de los reactivos en nuestra población, obteniéndose los siguientes resultados:

El 63% de los reactivos que se adaptaron en el cuestionario no se modificaron, ya que los jueces lo calificaron como totalmente adecuados.

El 17.5% de los reactivos se les hicieron modificaciones menores, como los tiempos de los verbos, ya que los jueces los calificaron como algo adecuados.

El 15% se les modificó la estructura del reactivo, por haber sido calificados como algo inadecuados.

El 4.5 %, Se eliminaron, al ser calificados como totalmente inadecuados.

Este instrumento se realizó en Estados Unidos proporcionando un clima general de las dimensiones que causan estrés en los policías de ese país, al ser adaptado en población Mexicana, éste mantiene los factores fundamentales que son estimados como predisponentes del estrés. De esta forma el instrumento al no perder su estructura básica cumple con los criterios para poder ofrecer índices de estrés policial en este país, así como por haberse realizado bajo normas de estandarización de la población del M.P.E.

Fase 3) Aplicación a un grupo piloto.

Está se efectuó por psicólogos de la Unidad de Ciencias del Comportamiento, con experiencia en la aplicación del instrumento a un grupo de 80 policías judiciales y ministerios públicos de la división II del Ministerio Público Especializado de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Se realizó un análisis estadístico con el propósito de obtener la versión final del instrumento. El criterio utilizado para retener los reactivos que conformarían la siguiente versión del instrumento fue el análisis de los reactivos con la correlación del ítem con el total.

TABLA 1

ANALISIS DE REACTIVOS POR CORRELACION DEL ITEM CON EL TOTAL

Reactivo	Correlación del reactivo con el total	Reactivo	Correlación del reactivo con el total
R1	.2625	R28	.6163
R10	.2682	R29	.5086
R11	.3177	R3	.2095
R12	.4315	R30	.2219
R13	.4719	R31	.1692
R14	.2298	R32	.3084
R15	.4823	R33	.6118
R16	.3833	R34	.1206
R17	.4151	R35	.2325
R18	.6057	R36	.2576
R19	.4085	R37*	-.0829
R2	.2488	R38	.4875
R20	.3557	R39	.4494
R21	.3579	R4	.3848
R22	.4370	R40	.1865
R23	.3812	R41	.4128
R24	.3507	R42	.3773
R25	.5063	R43	.3209
R26	.4476	R44	.5227
R27	.5877	R45	.4678

Reactivo	Correlación del reactivo con el total	Reactivo	Correlación del reactivo con el total
R46	.4774	R65	.3827
R47	.2624	R66	.1846
R48	.3839	R67	.1526
R49	.4201	R68	.5392
R5	.1795	R69	.3797
R50	.3127	R7	.4872
R51	.5387	R70	.3089
R52	.3926	R71	.0995
R53	.1410	R72*	-.0809
R54*	-.0579	R73	.4985
R55	.2199	R74	.3777
R56	.3043	R75	.3388
R57	.4590	R76*	-.0757
R58*	-.2633	R77	.3519
R59	.2542	R78	.2127
R6	.5020	R79*	-.1361
R60	.5470	R8	.3629
R61	.4725	R80	.3472
R62	.3309		
R63	.2989		
R64	.2827		

(*) Reactivos que en su mayoría se eliminaron para la versión final del instrumento.

EL análisis de reactivos fue para probar la contribución de un ítem a la confiabilidad del instrumento. La medida de contribución que el reactivo hace a la confiabilidad (o validez, es sí el instrumento mide la variable de criterio) que este caso es el estrés policial. En la tabla se muestra dicha correlación y con un signo

negativo aquellos reactivos que se rechazan, Magnusson. (1976).

Fase 4) Aplicación a la muestra objetivo

Una vez que se realizó el jueceo y piloteo de 80 sujetos, el instrumento se aplicó a una muestra de 250 sujetos del personal de procuración de justicia del Ministerio Público Especializado en cuatro divisiones: Robos, Homicidios, Análisis del delito y Operativos especiales, esta muestra se conformó por policías judiciales y ministerios públicos, jefes y subjefes de división. El instrumento finalmente quedó conformado por 76 preguntas que están distribuidas en 4 dimensiones o subescalas de trabajo, hoja de instrucciones, hoja de respuestas y hoja de calificación. (ver apéndice 1)

Las cuatro subescalas obtienen un puntaje y de la suma de estas cuatro se obtiene un puntaje total del estrés. Bajo este criterio se desarrollaron tres etiquetas interpretativas conforme a lo que abarca la conceptualización del estrés y de acuerdo a las dimensiones generadoras de éste. Las tres etiquetas se refieren a los rangos de estrés alto, moderado y bajo. (Ver apéndice 2).

ANALISIS TECNICO DEL INSTRUMENTO

Esta última versión del instrumento fue sometida a proceso estadístico de acuerdo al siguiente orden:

Confiabilidad.

La confiabilidad del instrumento se cumple a partir de la muestra y de las dimensiones de trabajo que tiene la versión en inglés, siendo las mismas que se manejan en la versión mexicana, así como hasta cierto grado, su equivalencia en contenido, técnicas de criterio y concepto, y un alpha de Cronbach de .9084 (ver tabla 2 y 3), lo cual indica que los reactivos son consistentes. De esta manera la confiabilidad en el instrumento se compone a partir de lo claro o específico de la intención de cada reactivo, la exactitud de las respuestas debido a la opción múltiple, nula ambigüedad del reactivo y su aplicación a la realidad de la policía mexicana. Así como a la obtención de índices de estrés en diferentes categorías y a la obtención de un índice total.

TABLA 2

RESULTADOS DEL ANALISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE ESTRES
POLICIAL

Reactivo	Media del reactivo	Media de la varianza	Correlación del reactivo con el total	Alpha del reactivo
R1	141.5960	524.5952	.2631	.9078
R2	141.2440	523.2695	.2734	.9078
R3	141.3600	524.7293	.2127	.9085
R4	142.2400	522.1912	.3434	.9071
R5	142.4080	524.9413	.2478	.9079
R6	142.6840	521.6628	.3847	.9068
R7	142.4120	519.1669	.5131	.9061
R8	142.7040	523.5907	.4324	.9067
R9	142.2360	522.6228	.3528	.9071
R10	142.2960	519.5586	.4075	.9066
R11	142.4360	518.3754	.4695	.9062
R12	141.9360	517.7710	.4459	.9063
R13	142.4920	521.6566	.4306	.9066
R14	141.4960	523.9136	.2456	.9081
R15	142.5200	522.0980	.3802	.9069

Reactivo	Media del reactivo	Media de la varianza	Correlación del reactivo con el total	Alpha del reactivo
R16	141.8000	516.2570	.4318	.9063
R17	141.5400	514.3137	.4703	.9060
R18	141.6200	515.6904	.4475	.9062
R19	142.3400	518.4984	.4917	.9061
R20	141.8480	518.5631	.4286	.9064
R21	142.4640	523.7919	.3140	.9074
R22	142.7240	528.0079	.2559	.9078
R23	142.5480	521.2607	.4097	.9067
R24	141.6120	517.5236	.3701	.9069
R25	141.8440	512.3571	.5354	.9054
R26	142.7560	522.9884	.4256	.9067
R27	142.4480	513.7101	.5024	.9057
R28	142.2200	516.1723	.4730	.9060
R29	142.1680	512.5339	.4640	.9060
R30	142.4400	518.7454	.4120	.9066
R31*	141.0320	543.2199	-.1569	.9121
R32	142.0800	515.0618	.5040	.9058
R33	142.1280	531.0518	.0977	.9093
R34	142.8680	529.6411	.1980	.9081
R35	142.5040	531.0060	.0929	.9095

Reactivo	Media del reactivo	Media de la varianza	Correlación del reactivo con el total	Alpha del reactivo
R36	142.0040	520.7269	.3942	.9067
R37	141.3800	522.7827	.2377	.9083
R38	142.4720	515.6076	.4508	.9062
R39	141.7120	519.9970	.3215	.9074
R40	141.7160	518.2524	.3515	.9071
R41	141.9480	514.7724	.5132	.9057
R42	141.9720	513.7060	.5098	.9057
R43	142.3640	520.7144	.4162	.9066
R44	142.9120	529.8075	.2631	.9078
R45	142.8840	528.2797	.3100	.9075
R46	142.8800	526.2104	.3534	.9072
R47	141.6840	521.3415	.3044	.9075
R48	142.1760	515.7119	.4749	.9060
R49	142.5320	520.1054	.5099	.9062
R50*	142.5680	537.5235	-.0456	.9105
R51*	142.7800	538.3570	-.0649	.9106
R52	143.0200	530.9916	.2329	.9079
R53	142.2880	519.2742	.4404	.9064
R54	142.0320	518.0793	.3624	.9070

R55*	141.0760	545.1468	-.2152	.9119
R56	142.7600	524.8337	.4320	.9069
R57	142.3520	516.8957	.4908	.9060
R58	142.2880	515.0332	.4984	.9058
R59	142.5960	521.7116	.3852	.9068
R60	142.0760	527.2512	.1920	.9084
R61	142.8360	522.7240	.5100	.9064
R62	142.7560	520.2495	.4448	.9064
R63	142.5000	519.1667	.4059	.9066
R64	142.8160	522.8576	.4709	.9066
R65	142.6160	522.7034	.4923	.9065
R66	142.6520	523.1595	.4166	.9068
R67	141.4320	532.6640	.0729	.9093
R68	142.8160	528.9058	.1987	.9082
R69	142.3000	516.7972	.4861	.9060
R70	142.6560	521.1663	.4650	.9064
R71	142.3160	519.1889	.3906	.9067
R72	142.8960	533.9490	.0627	.9090
R73	142.9640	530.7417	.2675	.9078
R74	142.9320	530.5938	.2312	.9079
R75*	142.3240	545.4729	-.2255	.9120
R76	142.5720	526.3502	.2335	.9080

* Reactivos que se eliminan y/o modifican.

TABLA 3

NIVEL DE CONFIABILIDAD DE CADA SUBESCALA Y CORRELACION ITEM TOTAL.

SUBESCALAS	MEDIA DE LAS SUBESCALAS	MEDIA DE LA VARIANZA	CORRELACIÓN DE LA SUBESCALAS CON EL TOTAL	ALPHA DE LAS SUBESCALAS
<i>F. EXTERNOS</i>	115.3800	342.1080	.7306	.6855
<i>R. SOCIALES</i>	123.9240	397.2030	.7033	.7370
<i>F. INTERNOS</i>	69.1320	168.9664	.7270	.8035
<i>CARACT</i>	124.0800	385.1422	.6416	.7387
N. de Casos = 250 N. de Subescalas = 4 Alpha = .7850				

Validez.

Se establece que el instrumento cuenta con este requisito ya que todas las correlaciones son significativas ($p < .01$) ver tabla 4, esto significa que existe concordancia entre las subescalas al medir el estrés. Así el instrumento está encaminado a obtener información acerca de un estado de tensión psicobiológica, el cual se obtiene, cuando el personal del Ministerio Público es evaluado y presenta diferentes índices de estrés, el cual se clasifica en bajo, moderado y alto, es decir, aquellos individuos que frecuentemente están bajo tensión por situaciones que les provocan estrés en sus laborales. Al contestar el instrumento, manifiestan un puntaje que los ubica como estresados o no en dichas circunstancias. Por lo tanto el instrumento ofrece confianza y validez en servir para aquello que se pretende medir.

TABLA 4

MATRIZ DE CORRELACION ENTRE LAS SUBESCALAS DEL INSTRUMENTO

SUBESCALAS	F. EXTERNOS	CARACT.	F. INTERNOS	R.SOCIALES
<i>F. EXTERNOS</i>	1.0000 P=.			
<i>R.SOCIALES</i>	.6467 P= .000	1.0000 P=.		
<i>F. INTERNOS</i>	.6682 P= .000	.6116 P= .000	1.0000 P=.	
<i>CARACT. PROPIAS DEL TRABAJO</i>	.5513 P= .000	.5806 P= .000	.5736 P= .000	1.0000 P=.

* Todas las correlaciones son significativas($p < .01$)

DESCRIPCION DE LOS RESULTADOS

Las comparaciones que se realizan entre las divisiones de trabajo se plantean a reserva de saber si existe un efecto debido a la diferencia en el número de sujetos por cada división. Es importante señalar que este estudio es descriptivo y no confirmatorio, motivo por el cual; los resultados son analizados descriptivamente.

A continuación se mencionan los cuatro tipos de resultados obtenidos en la presente investigación. Los índices de estrés se describen en porcentajes para obtener mejor comparación entre las divisiones.

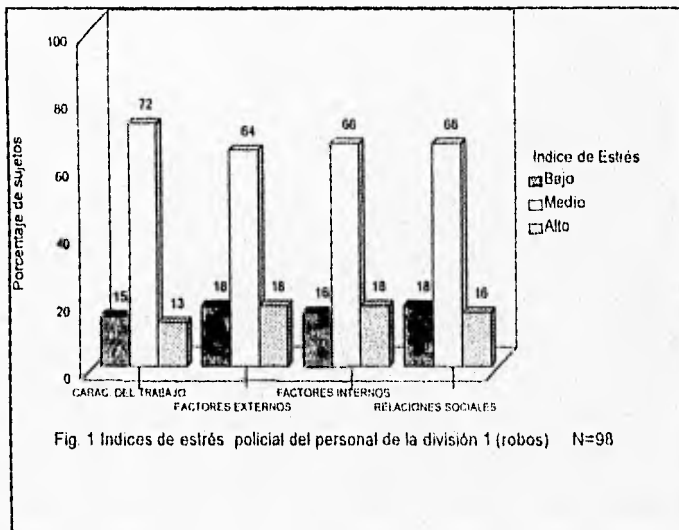
En las primeras cuatro figuras se muestra el índice de estrés, expresado en porcentajes, por subescala para las cuatro divisiones estudiadas.

Las siguientes cuatro figuras muestran los 3 niveles del puntaje global de estrés por puesto para las 4 divisiones.

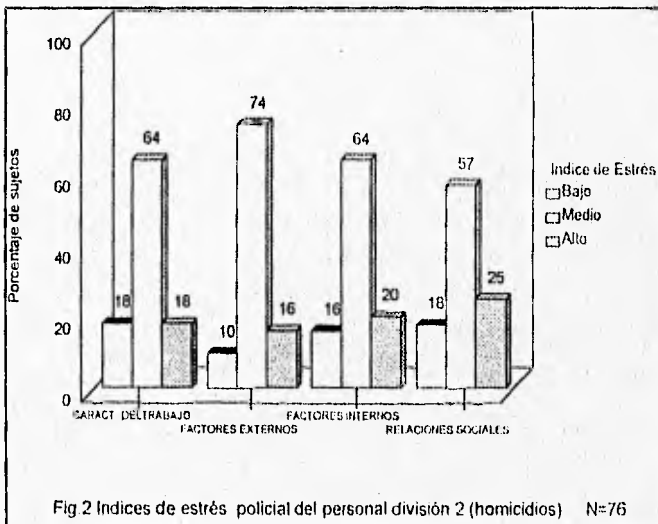
En las subsecuentes cuatro figuras se muestran los índices de estrés por subescala para los diferentes puestos en las mismas 4 divisiones.

Finalmente se muestran los 3 índices de estrés por rangos de edad y estado civil para la muestra total estudiada.

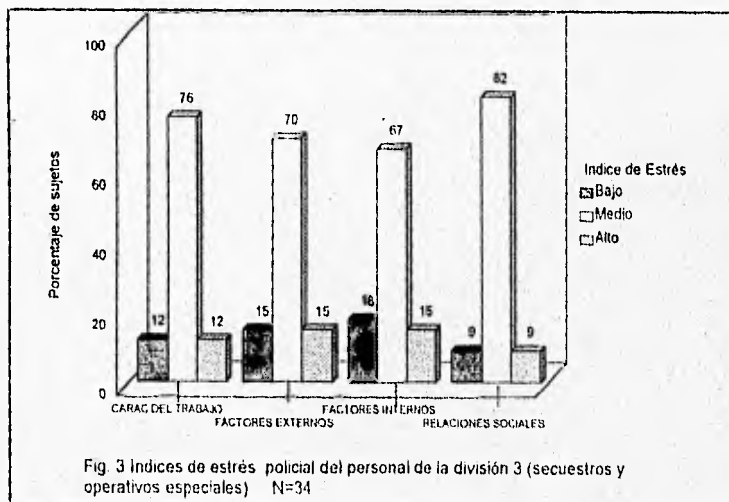
La figura 1 presenta los índices de estrés policial por fuente generadora de la división de Robos. Características propias del trabajo policial. El 15% de sujetos obtuvieron bajo índice de estrés, el 72% presentaron estrés moderado, y el 13% mostraron alto. En los factores externos a la institución de trabajo. El 18% de sujetos indicaron bajo estrés, el 64% presentaron estrés moderado y 18% alto estrés. En los factores internos de la institución. El 16% de sujetos mostraron bajo estrés, un 66% de sujetos obtuvieron estrés moderado y el 17% mostraron alto. En las relaciones sociales. El 18% de sujetos presentaron bajo estrés, el 66% mostró estrés moderado y un 16% alto. Es de observarse que en el estrés alto, parece ser que existe mayor incremento en los factores externos a la institución, seguido por los factores internos. Así mismo el índice de mayor porcentaje fue el estrés moderado para todas las dimensiones.



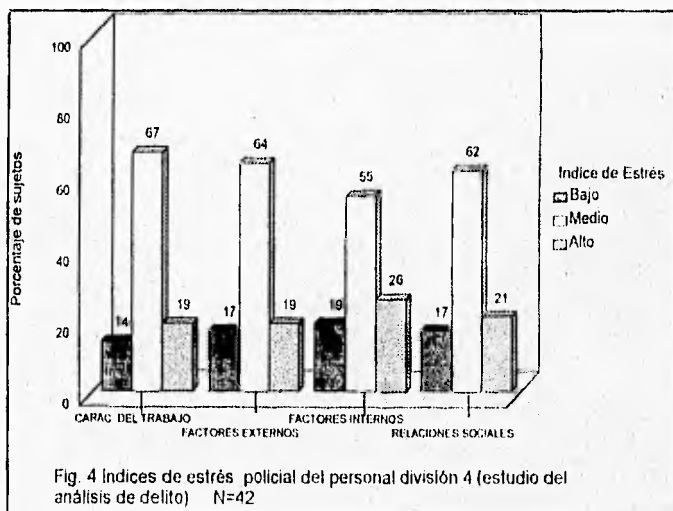
La figura 2 presenta los índices de estrés policial por fuente generadora de la división de Homicidios. Características propias del trabajo policial. El 18% de sujetos obtuvieron bajo estrés, el 64% estrés moderado y el 18% alto estrés. En los factores externos a la institución de trabajo. El 10% obtuvieron bajo estrés, un 74% estrés moderado y un 16% presentaron alto estrés. En los factores internos de la institución. El 16% de sujetos mostraron bajo estrés, el 64% estrés moderado y un 20% alto estrés. En las relaciones sociales. Un 18% mostraron bajo estrés, 57% estrés moderado y el 25% de sujetos indicaron alto estrés. Se observa que en los índices altos de estrés, la fuente que provocó más estrés entre los miembros fueron, las relaciones sociales y los factores internos de la institución. El índice de estrés que más porcentaje obtuvo fue el índice moderado.



La figura 3 muestra los índices de estrés policial por fuente generadora de la división de Secuestros y Operativos Especiales. Características propias del trabajo policial. El 12% de sujetos obtuvieron bajo estrés, el 76% estrés moderado y el 12% mostraron alto estrés. En los factores externos a la institución de trabajo. El 15% de sujetos indicaron estrés bajo, el 70% mostró estrés moderado y el otro 15% obtuvo alto estrés. En los factores internos de la institución. El 18% puntuaron bajo estrés, el 67% estrés moderado y el 15% alto estrés. En relaciones sociales. Un 9% de sujetos obtuvieron bajo estrés, el 82% estrés moderado y el otro 9% estrés alto. Como puede observarse en general en esta división los índices de estrés predominantes son los índices moderados. En los índices altos de estrés las dimensiones que mayor puntaje observaron, fueron los factores internos y externos de la institución.

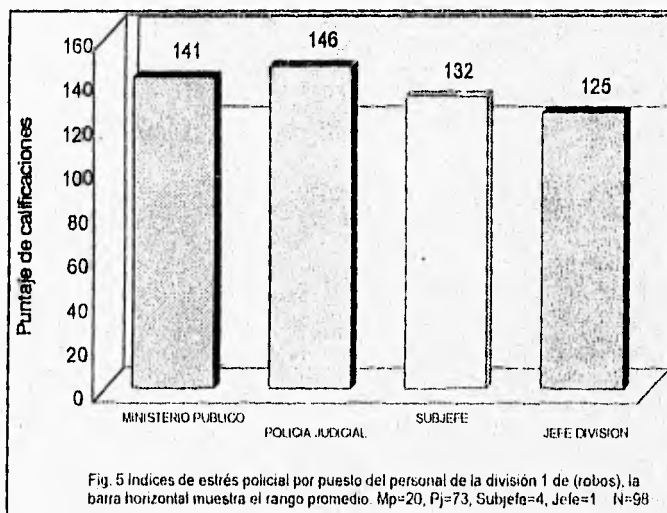


La figura 4 presenta los índices de estrés policial por fuente generadora de la división de Análisis del Delito. Características del trabajo policial. El 14% de sujetos obtuvieron bajo índice, el 67% estrés medio y el 19% alto estrés. En los factores externos a la institución de trabajo. El 17% de sujetos obtuvieron bajo índice de estrés, un 64% estrés moderado y un 19% mostraron alto índice. En factores internos de la institución. El 19% de sujetos mostraron bajo estrés, el 55% estrés moderado y un 26% puntuaron estrés alto. En relaciones sociales. Un 17% de sujetos mostraron bajo estrés, el 62% estrés medio y en el 21% restante fue alto. Como se observa el índice de estrés que más se presentó fue el estrés moderado. En cuanto al índice alto de estrés, puntuaron más, los factores internos, seguido por las relaciones sociales y los factores externos.

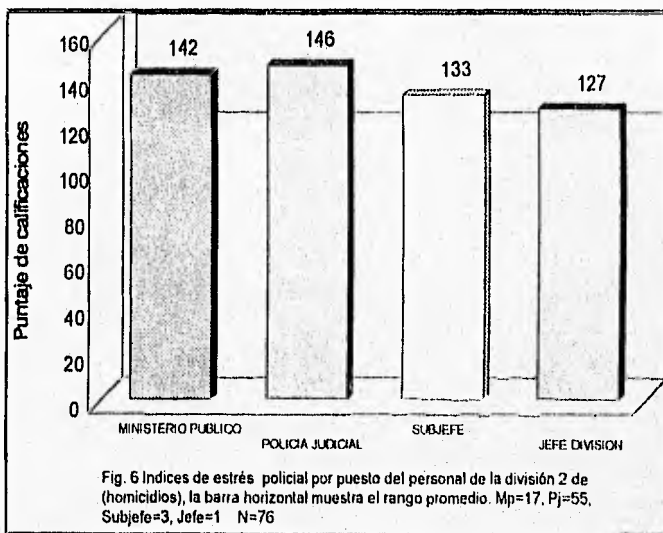


Es importante mencionar que se presentaron dos características en las 4 figuras anteriores, una es que siempre el nivel medio fue superior a los otros niveles y dos que los porcentajes del índice alto de estrés se observaron en la división de análisis del delito y de homicidios.

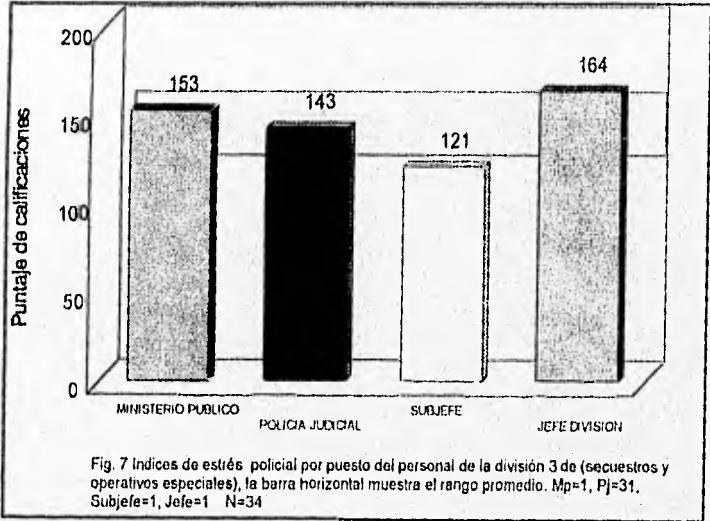
La figura 5 muestra los **índices de estrés policial por puesto de la división de Robos**. El puntaje para 98 sujetos fue el siguiente: 141 para los ministerios públicos, 146 en policías judiciales, 132 en subjefes y 125 en jefes. En general los puestos de esta división se encuentran dentro del rango promedio de estrés. Así mismo, se observa que dentro de este mismo rango, existe mayor estrés en los policías judiciales, seguidos por los ministerios públicos.



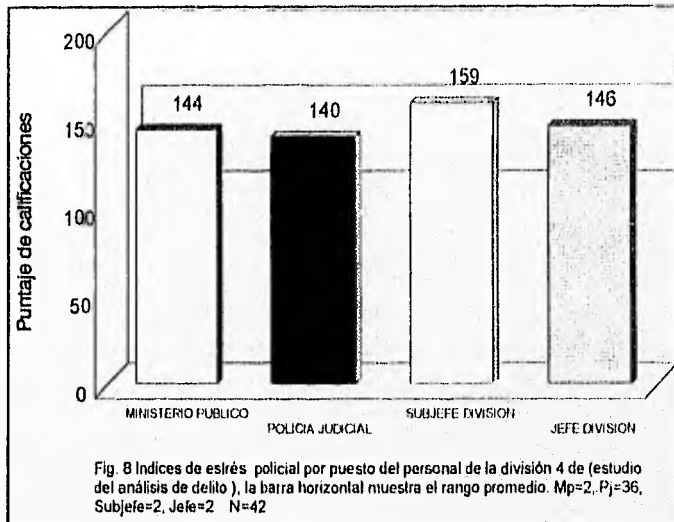
La figura 6 presenta los índices de estrés policial por puesto de la división de Homicidios. El puntaje de 76 sujetos fue el siguiente: 142 para los ministerios públicos, 146 en policías judiciales, 133 en subjefes y 127 en jefes. En general los puestos se encuentran dentro del rango promedio con estrés moderado, también se observa mayor estrés en los policías judiciales, seguidos por los ministerios públicos.



La figura 7 indica los índices de estrés policial por puesto de la división de Secuestros y operativos especiales. El puntaje de 34 sujetos fue el siguiente: 153 para los ministerios públicos, 143 en policías judiciales, 121 en subjeffes y 164 en jefes. Dos de los puestos de ésta división se encuentran dentro del rango promedio con estrés moderado, el puesto de subjefe se muestra por abajo del rango, es decir, con bajo estrés y el puesto de jefe por arriba con alto estrés.

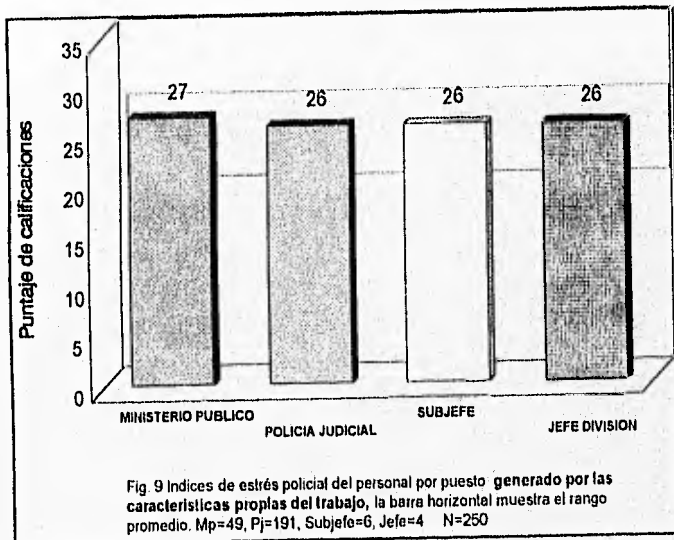


La figura 8 muestra los índices de estrés policial por puesto en la división de **Análisis del Delito**. El puntaje de 42 sujetos fue el siguiente: 144 para los ministerios públicos, 140 en policías judiciales, 159 en subjefes y 146 en jefes. En general los puestos se encuentran dentro del rango promedio con estrés moderado. Dentro de este rango se observa mayor estrés en los subjefes y jefes de la división.

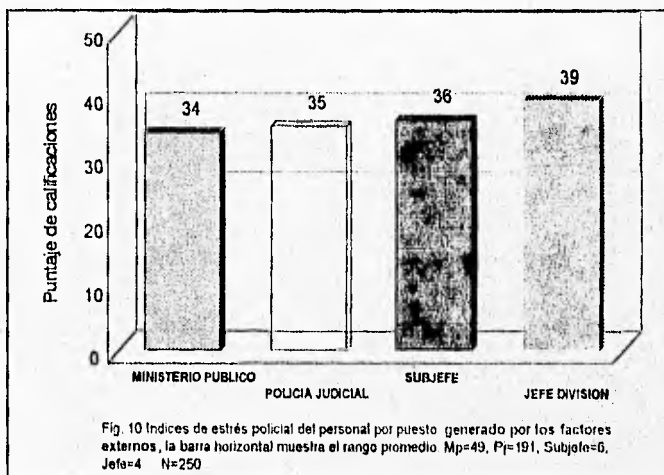


En este bloque de figuras los puestos de trabajo cayeron en su mayoría en el rango normal de estrés, es decir, en nivel medio, así mismo los puestos que mayor índice de estrés muestran dentro de este rango normal son los policías judiciales y los ministerios públicos.

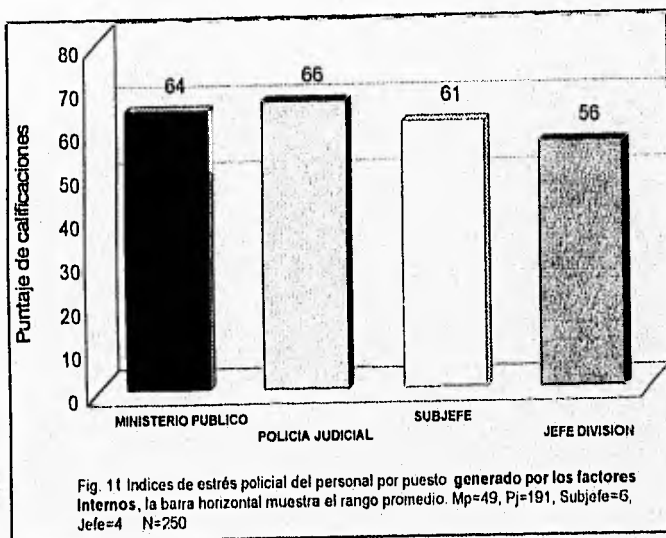
La figura 9 presenta los índices generales de estrés policial por puesto en las características propias del trabajo. El puntaje obtenido de 250 sujetos fue de 27, para los ministerios públicos, 26 en policías judiciales, 26 en los subjeffes y 26 en jefes. En general todos los puestos se encuentran dentro del rango promedio.



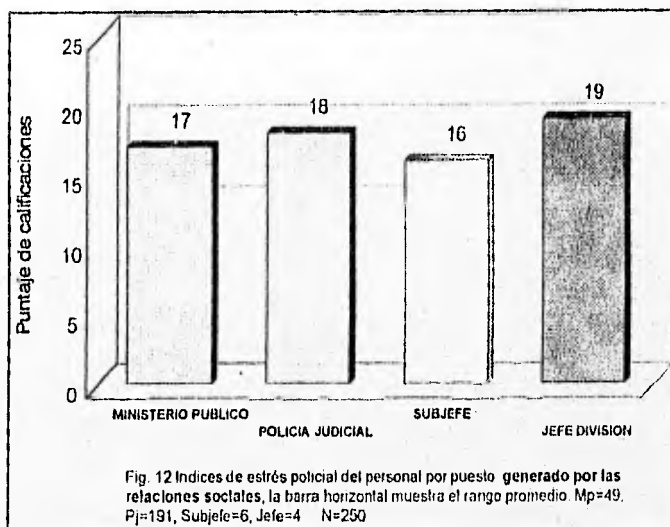
La figura 10 indica los índices generales de estrés policial por puesto en los factores externos a la institución. El puntaje obtenido de 250 sujetos fue de 34, para los ministerios públicos, 35 en policías judiciales, 36 en los subjefes y 39 en jefes. Se observa en la barra horizontal que en general todos los puestos se encuentran dentro del rango promedio de estrés, mostrándose mayor índice de estrés en el jefe de división.



La figura 11 presenta los índices generales de estrés policial por puesto en los factores internos de la institución. El puntaje de 250 sujetos fue: de 64 para los ministerios públicos, 66 en policías judiciales, 62 en los subjeffes y 56 en jefes. En general todos los puestos se encuentran dentro del rango promedio de estrés.

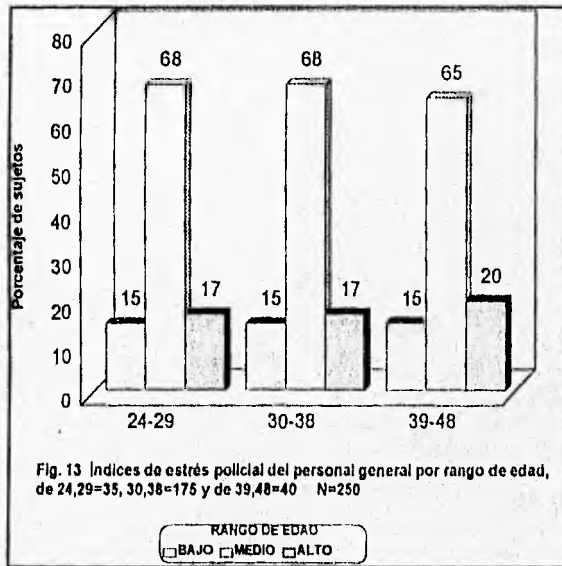


La figura 12 muestra los **índices generales de estrés policial por puesto** en las **relaciones sociales**. El puntaje de 250 sujetos fue 17 para los ministerios públicos, 18 en policías judiciales, 16 en los subjefes y 19 en los jefes. En general todos los puestos se encuentran dentro del rango promedio de estrés.

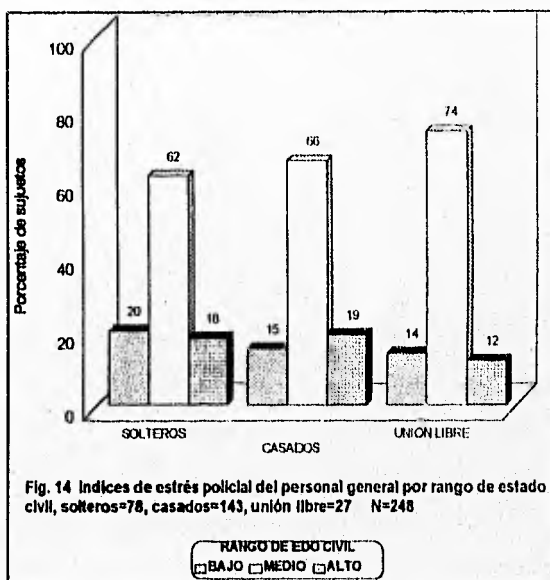


En las 4 figuras anteriores se observa que los puestos se encuentran dentro del rango normal de estrés en los cuatro factores que generan estrés. En general se observa que no existe un puesto que predomine con mayor índice de estrés.

La figura 13 presenta los índices de estrés por rangos de edad. El porcentaje obtenido de 250 sujetos, se presentó de la siguiente manera: para el rango de edad entre 24 y 29 años, un 15% obtuvieron bajo estrés, el 68% estrés medio y el 17% alto estrés. Para el rango de edad de 30 a 38 años de edad, el 15% obtuvo estrés bajo, un 68% estrés medio y un 17% estrés alto. Para el rango de edad de 39 a 48 años, el 15% mostró bajo índice, un 65% estrés medio y el 20% alto. En general el índice de estrés que más se observó fue el moderado para todos los rangos de edad, en tanto el índice alto fue mayor en el rango de edad de 39 a 48 años.



La figura 14 indica los índices de estrés policial por estado civil. El porcentaje obtenido de 250 sujetos puntuó para los solteros, 20% de estrés bajo, 62% de estrés moderado y un 18% de estrés alto. Para los casados, 15% de estrés bajo, 66% de estrés medio y el 19% alto estrés. Para la unión libre el 14% de estrés fue bajo, un 74% medio y el 12% alto. Para los divorciados un 100% de estrés medio (*este puntaje es omitido en la figura por tener una "n" reducida).



En estas dos últimas figuras, se observa que tanto en los rangos de edad como en el estado civil, el mayor porcentaje se situó en el estrés moderado. Así mismo el rango de edad de 39 a 48 años, obtuvo el mayor índice de estrés. En cuanto al estado civil los casados y unión libre mostraron mayor índice de estrés.

DISCUSION

El primer objetivo propuesto en esta investigación fué identificar índices de estrés policial en el personal de Procuración de Justicia. Para lo cual se adaptó el instrumento de evaluación del estrés policial, desarrollado por Spielberg (1980), evaluando las dimensiones del estrés que involucran el quehacer policiaco.

Dentro de esta investigación también se plantearon una serie de preguntas que a continuación se responderán.

La primer pregunta fue, establecer cual es la relación que existe entre el estrés policial y la actividad que desempeña el personal que administra Justicia (PGJDF).

Los resultados parecen indicar que en los índices de estrés, el tipo de área o división a la que están asignados, es un factor decisivo para aumentar el estrés en una división de trabajo más que en otra. En todas las divisiones de trabajo el índice más frecuente fue el nivel medio. Así mismo el índice alto de estrés, obtuvo porcentajes mayores en la división de análisis del delito en los factores internos con 26% y las relaciones sociales con 21%. Otra división de trabajo que también mostró altos porcentajes de estrés fue la división de homicidios, principalmente en la subescala de factores internos con un 20% y las relaciones sociales con 25% de su población. Es probable que al momento de la evaluación, el personal de estas divisiones hubieran tenido una especial carga de trabajo o presión por algún suceso importante para la Institución, lo cual ocasiono que se elevaran sus índices de estrés. Por ello se sugiere que en posteriores estudios se realicen junto con el análisis de datos, estrategias observacionales de variables proximales en el

desempeño de las actividades de la muestra. Estas variables podrían estar relacionadas con las cargas de trabajo, intensidad o rapidez con que les pidan un trabajo, problemas con el superior, llamadas de atención, lesiones, frecuencia de operativos, tipo de operativos, etc.

Una segunda pregunta que se planteó fue saber si el índice de estrés aumenta más por el tipo de puesto y actividades que realizan, particularmente en los policías judiciales y los ministerios públicos. Los resultados mostraron que todos los puestos puntuaron índices medios de estrés. Parece indicar que dentro de los rangos promedios, las subescalas de factores internos y características propias del trabajo, policías y ministerios públicos puntuaron más. En la subescala de relaciones sociales fue el jefe de división seguido por los policías judiciales, en la subescala de factores externos el jefe y subjefe fueron quienes puntuaron más. Finalmente en los resultados por división parecen indicar que en general todos los puestos caen en el rango promedio y que en este mismo nivel en la división de homicidios y de robos, los puestos que obtuvieron mayor índice de estrés, son los policías judiciales y los ministerios públicos. Para la de secuestros fue el jefe, seguidos por policías judiciales y para la de análisis del delito fue el subjefe. En los puestos de homicidios y robos se esperaban altos índices de estrés, debido a que estas divisiones se encuentran bajo frecuentes investigaciones, interrogatorios, consignaciones etc. Sin embargo no se observó dicho incremento.

También, se planteó que de acuerdo al estado civil existía mayor índice de estrés en los casados. Esta población indicó ser la que mayor porcentaje de estrés mostró, con el 19% de su población, además de ser mayor el número de la población que es casada, sin embargo, los individuos que son solteros también presentaron alto índice de estrés con un 18% en su población, que en número es

menor a los que son casados. Esto nos podría indicar a simple vista que el estado civil no es factor para desarrollar mayor estrés, sin embargo; si se toma en cuenta la población que vive bajo unión libre con un 12% de alto estrés; si es muy probable que el hecho de tener una pareja demanda responsabilidad y por lo tanto desarrollen un mayor índice de estrés.

Es importante mencionar que los policías que tienen una pareja con familia, tienen mayores problemas que los que no la tienen, debido a los problemas conyugales ó por el poco tiempo para desarrollar una relación de intimidad en compañía de su familia, por la falta de esparcimiento; así como por el desarrollo de conductas dependientes y demandantes que no les ayuda a compartir sus sentimientos, viéndose afectados por el trabajo para llevar una mejor relación con su familia, Depue, R., L.(1981).

De igual manera se mencionó que el rango de edad de 30 a 38 años, presentaran mayores índices de estrés. En todos los rangos de edad predominó el nivel medio de estrés. Sin embargo se observó que en el rango de edad de 39 a 48, fue la que mayor porcentaje de estrés mostró con un índice alto. Es probable que este rango de edad obtenga mayores niveles de estrés debido a que llevan más tiempo trabajando en la Institución, es decir, su antigüedad podría ser mayor a los otros rangos de edad. Sería importante establecer en futuros estudios si la antigüedad en el trabajo es factor para aumentar los niveles de estrés.

Al señalar los resultados anteriormente descritos, se puede establecer que el estrés policial es un componente cotidiano en el personal que administra Justicia, debido a que diariamente están expuestos a eventos de vida estresantes y que esta constante exposición a ello, puede explicar los moderados y altos índices del estrés

en las distintas divisiones especializadas en la comisión de delitos. Los hallazgos encontrados en este estudio muestran concordancia con el punto de vista de otros investigadores, Spielberg, (1981). Kroes, (1976), en el sentido de que existen dimensiones de trabajo en las organizaciones policiales que afectan unas más que otras al personal y que en general esta población percibe medios y altos niveles de estrés los cuales pueden afectar directamente en el bienestar físico y psicológico.

Otro punto relevante en esta investigación es explicar que los resultados obtenidos no son estables, debido a que sólo se realizó una aplicación en esta muestra de sujetos, es decir, estos puntajes necesariamente deben fluctuar a través del tiempo, y evolucionar en su comportamiento, esto es; una vez realizada la aplicación, no se puede saber si al día siguiente este sujeto tenga algún operativo de peligro ó su carga de trabajo aumenta repentinamente, el nivel de estrés que tenía en un principio necesariamente deberá tener un efecto en dicho sujeto. Para ello es necesario desarrollar una técnica de medición, para observar estas fluctuaciones en las mediciones del estrés. En este renglón se propone un monitoreo continuo del estrés en el trabajo de los administradores de Justicia, para que en una segunda etapa se evalúe eventualmente en vez de hacerlo en tiempos fijos donde pueden o no suscitarse situaciones que generan estrés.

Este monitoreo puede estar conformado por un formato donde se deposite la información necesaria, como número de operativos en la semana, cuantos de ellos son de alto riesgo, trabajos de urgencia, cargas de trabajo, trabajos especiales, lesiones, heridas, detonación del arma, asignación a otra área, llamadas de atención, etc. Otra técnica podría ser a través de consulta periódica y/o por medio de un instrumento cuyo fin sea recabar la frecuencia de los datos antes mencionados. Todos estos datos ayudarían en la observación de la temporalidad

de los resultados de la aplicación del instrumento de estrés policial.

Por otra parte el análisis y la evaluación del estrés policial puede ser considerado para realizar evaluaciones, acciones preventivas e intervenciones en poblaciones policíacas.

Las evaluaciones se realizarán con el fin de detectar individuos que sean propensos a sufrir desequilibrios psicossomáticos por causa del estrés, así mismo, saber que dimensión del trabajo le está causando mayor conflicto.

Medidas preventivas, para reevaluar situaciones que generan estrés y poder cambiarlas, así como para afrontar situaciones estresantes, donde estas medidas preventivas provoquen un cambio en la forma de llevar a cabo una actividad que es estresante, es decir, mostrar un cambio en la actitud y al valor que se está dando al evento estresante, para que finalmente se de resolución a cada una de las situaciones estresantes. Johson y Sarason (1979).

Las intervenciones por medio de otros recursos de afrontamiento, recursos sociales, técnicas de relajación, capacitación de cursos-talleres del control de estrés, que puedan incidir de manera importante en el mejoramiento de aquellas fuentes y/o dimensiones que repercuten en elevados índices de estrés en estas poblaciones.

La importancia derivada de estos resultados, puede ser remarcado para el desarrollo de programas que fortalezcan el uso de patrones adaptativos para afrontar el estrés, permitiendo a las Instituciones Policiales saber como conducir a aquellas dimensiones que son fuente de estrés innecesarias, que puedan ser

...ausadas de mejor forma para mantener bajos índices del estrés, ya que el trabajo policial por forma natural es estresante. Así mismo aplicar recursos de afrontamiento en el personal para reducir la presencia de conductas inadecuadas o de evitación y poner mayor énfasis en el control del estrés en su vida laboral futura.

Los principales beneficios obtenidos con la adaptación del instrumento y su estudio en general, son:

Primero, que esta investigación se desarrolla a partir de la creación de la Unidad de Ciencias del Comportamiento en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Las acciones realizadas en esta unidad son preventivas y de intervención. A través de cuatro líneas de trabajo: Evaluación y Detección Periódica, Prevención y Apoyo Psicológico, Perfiles Psicológicos de Delinuentes y Atención a Víctimas de Delito. Logrando con ello una aportación más a la investigación psicológica.

Segundo, haber obtenido información sobre las características del trabajo policial, las cuales son factores predisponentes para elevar los niveles de estrés, es decir, el quehacer policial es factor de alto riesgo para elevar los índices de estrés en dicha población.

Tercero, señala la utilidad del instrumento de evaluación "Estrés Policial" para brindar información sobre las distintas dimensiones del trabajo policial, además de proporcionar índices de estrés por cada dimensión de trabajo, así como un índice general total.

El obtener un índice de estrés por subescala, brinda ayuda en aquella persona que desee saber en cuál de las fuentes generadoras se encuentra mayor índice de estrés, sin que forzosamente, el evaluado tenga que obtener un índice general del instrumento.

Cuarto, los hallazgos encontrados permitirán pensar en programas que brinden repertorios administrativos y conductuales que lleven a disminuir el impacto de estrés generado en los policías, Así como a generar más investigación tomando en cuenta elementos, que en este estudio no se previeron o no se abordaron.

Quinto, esta investigación representa un estudio muy importante debido a que se adaptó el instrumento bajo condiciones de la población a evaluar, así mismo se establecieron normas para el total de la población. Este tipo de instrumentos son muy escasos en el país para este tipo de poblaciones de ahí la relevancia de su adaptación.

Sexto, los resultados de este estudio son importantes debido a que manifiestan los índices de estrés a partir del quehacer policial, tales como: índices del estrés por división de trabajo, puestos, dimensiones generadoras, edad y estado civil, también nos ofrece un panorama más amplio para valorar personal de otras instituciones en un futuro, como la policía preventiva, la de seguridad y el departamento de granaderos, etc.

En esta investigación surgieron limitantes que en posteriores estudios podrían tomarse en cuenta.

Primero, haber aplicado el instrumento sin tomar en cuenta si algún integrante de la muestra, pudo haber acudido a algún operativo (acción de llevar al cabo actividades de peligro o intervenciones problemáticas, etc.); lo cuál puede sobrevalorar su manera de apreciar su trabajo por la ocurrencia del operativo y no por el conjunto de funciones que realiza.

Segundo, no se determinaron índices de estrés por antigüedad esto hubiera permitido saber si la antigüedad en el puesto genera mayores índices de estrés. Por tal motivo sería conveniente preguntar la antigüedad en el puesto de las personas para obtener este índice en futuras evaluaciones.

Tercero, sería importante reevaluar aquellos sujetos que obtuvieron índices de estrés moderado, debido a que la mayoría se sitúan en este nivel, esto para observar si se elevaron o disminuyeron los índices de estrés; en otras palabras, observar las fluctuaciones de los índices proporcionados por el instrumento.

Cuarto, establecer en proximas investigaciones, cuales son las estrategias de afrontamiento a las que más acude la muestra. Debido a que en el estudio no se obtuvieron estos recursos, lo cual hubiera sido interesante.

SUGERENCIAS

Es importante mencionar que para futuras investigaciones en este ámbito, se manejen variables proximales a los eventos que generan estrés, tales como: llamadas de atención del superior, regaño, lesiones, enfermedades, frecuencia en los operativos, cargas de trabajo, etc.

Se propondría, correlacionar los índices del estrés con la percepción o índices del clima laboral que prevalecen tanto en la Institución en general, como en cada una de las divisiones de trabajo. El clima laboral se compone de situaciones tales como, involucramiento del trabajador con sus labores, cohesión como grupo de apoyo, apoyo proporcionado por los superiores en las actividades, autonomía para ejecutar sus funciones, claridad en la realización de actividades, facilidad para cumplir con el trabajo y finalmente buen confort en el ambiente de trabajo.

Así mismo, este estudio podría estar dirigido a otro tipo de poblaciones, en la propia Procuraduría, como son: comandantes, jefes de grupo, personal administrativo, grupos especiales de intervención policial, forenses, peritos etc..

Por otra parte, realizar este tipo de análisis con otras poblaciones policiales, como, auxiliares, preventivos, granaderos. etc.,

Se sugiere que el instrumento se complemente de las propiedades psicométricas que pueda carecer.

CONCLUSIONES

Al principio del presente estudio se planteó un objetivo, el cual fue identificar los índices de estrés policial en el ámbito de la Procuración de Justicia. En este sentido se adaptó el instrumento de estrés policial, a partir de las áreas o dimensiones desarrolladas por Spielberg (1980). Estas áreas, miden aquellos factores que propician el incremento de estrés en la realización de las actividades del personal involucrado en el trabajo policial.

Los resultados aportados de este instrumento en general, mostraron que existen preponderantemente índices de estrés medios y altos en el personal involucrado en la ejecución del trabajo policial. Las divisiones de trabajo que al parecer mostraron diferencias en cuanto al índice de estrés por dimensión fueron, las divisiones de análisis del delito y la de robos. En los puestos por división, parece indicar que existe mayor diferencia del estrés en los policías judiciales y ministerios públicos que pertenecen a la división de homicidios y robos. El rango de edad que obtuvo mayor porcentaje de estrés fue el de 39 a 48 años. Por estado civil, parece indicar que las personas que tienen una pareja desarrollan índices elevados de estrés, sin que necesariamente estén casados. En conclusión es necesario realizar estrategias y/o análisis observacionales, debido a que los índices de estrés se correlacionan con variables de estado como son el puesto, la división, el estado civil y no así con variables proximales, las cuales pudieran influir en estos índices.

Estos datos respaldan y concuerdan con otros estudios realizados en policías en el extranjero, en donde este tipo de trabajo es clasificado como una de las actividades que más desarrollan niveles altos de estrés, debido a la constante exposición ante eventos negativos. La muestra presenta en su mayoría índices

moderados, seguido por altos niveles de estrés, lo cual; en forma general es más factible de que aumenten a que disminuyan debido a la naturaleza misma de la actividad. Es así como se establece concordancia con otros estudios, como los de Fell y Richard, (1970); Donovan, (1978); Bracey, (1979); Russ, (1983), ya que, aunque los métodos de trabajo sean distintos, al final los niveles de estrés presentados han sido igualmente elevados ó considerables.

Finalmente, con este estudio se aportan elementos muy importantes en nuestro país, debido a que; tanto en años anteriores como en la actualidad, el estrés ha sido un problema constante en la población general y en particular en trabajos como el policial, en el cual; el tratamiento oportuno del estrés es muy importante, debido a que entre mejor se encuentre el personal de Procuración de Justicia física, mental y emocionalmente mejor brindarán sus servicios a la sociedad. Así mismo se ofrecen nuevos datos relacionados con su entorno laboral, adaptándose un instrumento para indicar el nivel del estrés. Es importante se realicen estudios posteriores acerca de este tópico, para que se desarrollen nuevos programas, métodos de detección, prevención y tratamiento oportuno del estrés en este tipo de poblaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abrams, D.B., y Niaura R.S., (1987). Social learning theory. In H.T. Blane y K.E. Leonard (Eds.), Psychological theories of drinking and alcoholism. New York: Guilford Press, 131-178.

Anastasi, A., (1974) Tests psicológicos. Colección psicología y educación. Ed. Aguilar.

Billings, A.G., y Moss, R.H., (1981). The role of coping responses in attenuating the impact of stress life events. Journal of Behavioral Medicine, 4, 157-189.

Billings, A.G., y Moos, R. (1985). Life stressors and social resources affect posttreatment outcomes among depressed patients. Journal of Abnormal Psychology, 94, 140-153.

Bracey, D. (1979). Police Stress, Police Journal. V.52, N.3, 263-266

Eduardo, G., C., (1993). Introducción a la psicometría. Siglo veintiuno. México.

Carballido, C., V., (1992). Estilos de afrontamiento, apoyo social percibido y niveles de ansiedad en mujeres con cáncer ginecológico. Tesis de Licenciatura. México. UNAM. Facultad de psicología.

Cronkite, R., y Moos, R. (1984). The role of predisposing and moderating factors in the stress-illness relationship. Journal of health and social Behavior, 25, 372-393.

Cullen, F.T., Lemming, T., Link, B.G., (1984). Paradox in Policing - A note on Perceptions of Danger. Journal of Police Science and Administration, V.11, N.4, 1-6

Depue, R. L., (1981) High-risk lifestyle - The police family. FBI Law Enforcement Bulletin, V 50, N 8, pp 7-13.

Donovan, E. C., (1978) Police stress, Journal Police Stress. V.1 N.1, 48

Donovan, E., Howard, G. (1979). Interview with Edward Donovan on stress, Ac. Audio Cassette. Harper and Row media order, New york, NY 10022.

Donovan, E. C., (1978) Police Stress, Journal Citation. V.1 N.1 pp. 48.

Donovan, E. C., (1981). Police Stress, Journal Police Stress. V.4 N.1, p. 45.

Donovan, E. C., (1981). Stres in Law Enforcement, Australian Police Journal, V.35 N.2 p. 112-117.

Fell, R. D, Richard, W.C., Wallace, W.L. (1970). Psychological Job Stress and the police officer. Journal of police science and administration, vol.18, N.2, 139-147.

Fennell, J. T., (1979). Psychological Stress and the peace officer or stress- A cop killer (from police Human Relations), Date publication 1981 pp 170 - 179.

Huffine, C.L., Folkman, S., y Lazarus, R.S. (1989). Psychoactive drugs, alcohol and stress and coping processes in older adults. Drug Alcohol Abuse, 15, 101- 113.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Kroes, W. H., Margolis, B. L., Hurrell, J.J., (1974). Job Stress In Policeman. Journal of police and administration, V.2, N.2, p.p 11.

Kerlinger, F. N., (1982). Investigación del comportamiento. Técnicas y metodologías. México: Ed. Interamericana.

Lazarus, R. S., (1966). Psychological stress and the coping process. New York: McGraw-Hill.

Lazarus, R. S., y Folkman, S., (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.

Lazarus, R. S., y Cohen, J. B., (1977). Environmental stress. En I. Altam y J. F. (Eds.), Human behavior and the environment: Current theory and research. Nueva York: Plenum.

Magnusson, D., (1976) Teoría de los test. Ed. Trillas.

Meichenbaum, D., y Jeremko, M. E. (1983) Prevención y reducción del estrés. Bilbao: Desclée de Bover.

Milagros, V. Glorisa, J.C. Héctor, B., (1987) El Dis en español: su traducción y adaptación en Puerto Rico. Acta Psiquiátrica Psicológica de América Latina. vol. 33 pp. 27-42.

Moos, y Finney, J. (1983). The expanding scope of alcoholism treatment evaluation. American Psychologist, 38, 1036-1044

Moos, R., y Moss B. (1984). The process of recovery from alcoholism: III comparing Functioning in families of alcoholic and matched control families. Journal of Studies on Alcohol, 45, 11- 118.

Moos, R.H., (1977). Coping with psysical illness, New York: Plenum Press.

Moss, R, Feen, C.B., y Billings, A.G. (1989). Assesing life stresors and social resources: Applications to alcoholic patiens. Journal of substance Abuse, 1,135- 152.

Moss , R., y Cárdenas, G. (1990). Ponencia. Fac. Psicología, UNAM. 1-9.

Richard., S. Lazarus y Susan Folkman (1991). Estrés y procesos cognoscitivos. Barcelona: Martínez Roca.

Robert, M. D., (1975). Job Stress in Law Enforcement - A Treatment and Prevention

Robert., J. V., (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: implications pour la recherche en langue française. Canadian Psychology/Canadienne Psychologie. vol. 30 pp 662-679.

Russo, P. A; Engen, As, hastting, S.H (1983). Police and ocupational stress- An Empirical investigación. from police at work, 89-106 Richard R. Bennett. ed. see NCJ 89673.

Program (From Job Stress and the Police Officer - Proceedings of Simposium, By W. H. Kroes, and J.J. Hurrell, Jr. - See NCJ-43642.) p.p. 8.

Stratton, J.G, (1978). Police stress, Part.1- An overview police chief, vol.45, N.4, 58-62.

Stratton, J.G, (1978). Police stress, part.2 -Consideratives and suggestions, Police chife, vol.45, N.5 73-78.

Swanton, B, (1977). Emotional Control training and related Stress Reduction methods, J.v. Barry Memorial Library wodon Act 2602, Australia p.20

Territo, L; Vetter, H. J., (1981) Police stress and coping - An organizational Analysis.

Wagner. W, Larson, J. (1982). Stress - Causes, Symptoms, iLLnes. Law and Order. V.30 N.9 p. 66-75. Journal of Police Science and Administration, V 9, N 2, pp 195 - 208.

Van Raalte, R. C., (1981). Alcohol as a problem among officers. (From police Human Relations, pp 209 - 219.

Violanti, J. M.; Marshall, J. R., Howe, B., (1985). Stres, coping, and alcohol use - conection. Journal of Police Science and Administration, V 13, N 2, pp 106-110.

Violanti, J. M.; Vena, J. E.; Marshall, J. R., (1986). Disease Risk and mortality among police officers - New evidence and contributing factors. Journal of Police Science and Administration, V 14, N 1, pp 17- 23.

APENDICE

1

**" INSTRUMENTO
DE EVALUACION
DEL
ESTRES POLICIAL"**

ADAPTACION DEL INSTRUMENTO

**CARDENAS, G., MATAMOROS, F.
GARCÍA, A., AYALA, H.**

INSTRUMENTO DE ESTRES POLICIAL

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones en relación al tipo de actividades que usted realiza. Algunas actividades que se describen pueden no ser apropiadas a la tarea que usted desempeña, sin embargo, considere que aunque no realice directamente algunas de éstas funciones forman parte y están relacionadas con las actividades de esta Institución.

Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente, decida entre las opciones de respuesta que se le presentan y **marque con una x en la hoja de respuestas que se le proporcionó.**

1. NUNCA
2. ALGUNAS VECES
3. CASI SIEMPRE
4. SIEMPRE

Ejemplo:

"Le afecta la crítica pública en relación a la policía"

Si a usted **NUNCA** le ha afectado, marque el **número 1 (uno)**, en el espacio que corresponde, si a usted **SIEMPRE** le ha afectado, entonces marque el espacio que corresponde al **número 4 (cuatro)**.

¡GRACIAS POR SU COOPERACION!

REACTIVOS	OPCIONES 1.-Nunca 2.-Algunas Veces 3.-Casi Siempre 4.-Siempre
1. Está satisfecho con los criterios establecidos para obtener un ascenso.	
2. Le afecta emocionalmente que su pareja o un compañero de trabajo sea herido en un operativo.	
3. Considera que el salario que percibe está acorde al tipo de actividad que realiza.	
4. Le angustia estar presente en situaciones donde hay niños golpeados o muertos.	
5. Se siente culpable al matar a alguien en el cumplimiento del deber.	
6. Le molesta ser investigado por control interno.	
7. Se siente tenso al tener que controlar multitudes agresivas.	
8. Responde agresivamente, si es ofendido por el tipo de trabajo.	
9. Le molestan las publicaciones negativas de la prensa respecto al trabajo policial.	
10. Le incomoda el trabajo de escritorio excesivo.	
11. Se siente desilusionado al no destacar en su trabajo.	
12. Le molesta que el personal sea insuficiente para realizar adecuadamente el trabajo.	
13. Le resulta estresante estar presente en situaciones que requieren el uso de fuerza.	
14. Considera satisfactorio el sistema escalafonario que se emplea para la promoción laboral.	
15. Le incomodan los operativos en donde enfrenta conflictos familiares.	
16. Se siente molesto cuando el apoyo del supervisor es inadecuado.	
17. Le incomoda tener compañeros de trabajo que no realizan su labor eficientemente.	
18. Le desilusiona que, en ocasiones, el sistema jurídico sea inefectivo.	

REACTIVOS	OPCIONES
19. Le provoca tensión el exponerse a persecuciones rápidas y peligrosas.	1.-Nunca 2.-Algunas Veces 3.-Casi Siempre 4.-Siempre
20. Esta satisfecho con el apoyo que le ofrece la institución.	
21. Se siente culpable al herir a alguien en el cumplimiento del deber.	
22. Le preocupa tomar decisiones importantes en momentos difíciles.	
23. Le afecta la crítica del público en cuanto al trabajo policial.	
24. Le disgusta tener periodos de inactividad y aburrimiento	
25. Le desalienta que un trabajo bien realizado por usted, no sea reconocido.	
26. Le parece excesivo que se analice constantemente un operativo que ya se realizó.	
27. Le molesta que los delincuentes aprehendidos pidan demencia o amparo en los tribunales.	
28. Le disgusta que le asignen una pareja con quién no se lleva bien.	
29. Le molesta la falta de políticas para el pago de horas extras.	
30. Está en desacuerdo en que se imponga una disciplina excesiva en su trabajo.	
31. Le desagrada tener que comparecer en los tribunales y/o juzgados.	
32. Se desalienta cuando las acciones de la policía son restringidas por decisiones de los tribunales.	
33. Se siente responsable de que un civil resulte herido en un operativo.	
34. Le desagrada tener que rectificar o ratificar el informe de una averiguación previa.	
35. Está de acuerdo en que se revisen y apliquen los reglamentos técnicos en caso de ser destituido.	
36. Se siente preocupado cuando tiene relaciones tensas con su familia.	

REACTIVOS	OPCIONES
37. Está de acuerdo con la rehabilitación del delincuente que se hace en los reclusorios.	1.-Nunca 2.-Algunas Veces 3.-Casi Siempre 4.-Siempre
38. Le incomoda que su conducta fuera del trabajo sea estrictamente observada.	
39. Le preocupa tener conflictos en el trabajo.	
40. Esta satisfecho con los incentivos que le otorgan en su trabajo.	
41. Se siente mal cuando su familia le demanda que este más tiempo con ellos.	
42. Le molesta la desconfianza del público hacia el trabajo policial	
43. Le preocupa cuando tiene que hacer arrestos en situaciones de alto riesgo.	
44. Responde a los insultos por parte de la ciudadanía.	
45. Le incomoda que en su División existan demasiadas normas y procedimientos a seguir.	
46. Le molesta que le asignen actividades que no ha realizado previamente	
47. Considera suficiente el equipo de trabajo que le proporcionan para realizar sus actividades.	
48. Le molestan las prácticas preferenciales de los jueces en los tribunales.	
49. Se decae moralmente al dar la notificación de un occiso.	
50. Se siente satisfecho cuando lo felicitan por realizar un buen trabajo.	
51. Le incomoda tener que tratar con los servicios que prestan agencias independientes (ERUM, Rescate, Escuadrón de Rescate, Cruz Roja, Locatel, Cruz Ambar, Ambulancias, etc.)	
52. Le molesta tener que conducirse con valores morales altos, fuera del trabajo.	
53. Le disgusta la falta de participación en la toma de decisiones acerca de políticas a observarse, en su División	

REACTIVOS	OPCIONES
54. Le preocupa llegar a tener una incapacidad física provocada por el trabajo.	1.-Nunca 2.-Algunas Veces 3.-Casi Siempre 4.-Siempre
55. Está de acuerdo con los reglamentos de su División.	
56. Se siente presionado cuando le asignan mayores responsabilidades.	
57. Le desagradan los cambios frecuentes en las asignaciones de trabajo, lo cual hace alterar su ciclo laboral.	
58. Se irrita cuando subestiman el trabajo de los Agentes de la Policía Judicial en los tribunales.	
59. Considera insuficiente el contacto que tiene con el jefe de División.	
60. Ha considerado trabajar en otro puesto.	
61. Le desagrada cumplir con procesos legales que personalmente cuestiona.	
62. Le molesta tener que responder a alarmas por amenazas falsas.	
63. Le molesta que le asignen tareas no policiales.	
64. Le preocupa el tener que intervenir en situaciones de crisis (secuestros, terrorismo etc.)	
65. Le estresa estar expuesto ante expresiones de dolor de la gente.	
66. Le preocupa tener relaciones tensas con amigos que no son de la policía.	
67. Le satisfacen las políticas de transferencia o cambios de responsabilidad.	
68. Le agrada que dentro de sus actividades se encuentre el acondicionamiento físico.	
69. Le molesta escuchar críticas negativas del público hacia los Agentes de la Policía Judicial	
70. Se siente incomodo por políticas externas a la División donde labora.	
71. Le preocupa la posibilidad de daños físicos menores que le ocurran en el trabajo.	

REACTIVOS	OPCIONES
72. Considera importante mantener una comunicación estrecha con los Agentes del Ministerio Público o subjefes de División.	1.-Nunca 2.-Algunas Veces 3.-Casi Siempre 4.-Siempre
73. Le desagrada cumplir con ordenes de aprehensión de mujeres y jovenes.	
74. Le preocupa la actitud que tienen sus amistades por ser usted Policia Judicial o Ministerio Público.	
75. Considera usted que su trabajo es peligroso y exigente	
76. Está usted de acuerdo con el tipo de arma que le proporcionan para el desempeño de su trabajo	

HOJA DE RESPUESTAS

NOMBRE: _____ EDAD: _____ EDO. CIVIL _____

DIVISION: _____ PUESTO: _____

1) ___	12) ___	23) ___	34) ___	45) ___	56) ___	67) ___
2) ___	13) ___	24) ___	35) ___	46) ___	57) ___	68) ___
3) ___	14) ___	25) ___	36) ___	47) ___	58) ___	69) ___
4) ___	15) ___	26) ___	37) ___	48) ___	59) ___	70) ___
5) ___	16) ___	27) ___	38) ___	49) ___	60) ___	71) ___
6) ___	17) ___	28) ___	39) ___	50) ___	61) ___	72) ___
7) ___	18) ___	29) ___	40) ___	51) ___	62) ___	73) ___
8) ___	19) ___	30) ___	41) ___	52) ___	63) ___	74) ___
9) ___	20) ___	31) ___	42) ___	53) ___	64) ___	75) ___
10) ___	21) ___	32) ___	43) ___	54) ___	65) ___	76) ___
11) ___	22) ___	33) ___	44) ___	55) ___	66) ___	
RELACIONES SOCIALES		FACTORES EXTERNOS		FACTORES INTERNOS		CARACT. PROPIAS DEL TRABAJO

CATEGORIA DE LOS REACTIVOS DEL INSTRUMENTO DEL ESTRES POLICIAL

CATEGORIA: Estrés en las relaciones interpersonales.

REACTIVOS: 2, 16, 17, 28, 36, 38, 39, 66, 72, 74.

CATEGORIA: Estrés debido a elementos externos a la organización policial.

REACTIVOS: 8, 9, 18, 23, 27, 32, 33, 42, 44, 51, 52, 58, 61, 67, 69, 70.

CATEGORIA: Estrés debido a elementos internos a la organización policial.

REACTIVOS: 1, 3, 6, 10, 11, 12, 14, 20, 21, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 35, 37, 40, 41, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 55, 56, 57, 59, 60, 63, 65, 68, 71, 73, 75, 76.

CATEGORIA: Estrés por las características propias del trabajo policial
(intervención policiaca, amenazas físicas y/o psicológicas, etc).

REACTIVOS: 4, 5, 7, 13, 15, 19, 22, 34, 43, 54, 62, 64.

PLANTILLA DE CALIFICACIÓN
CARACTERÍSTICAS PROPIAS DEL TRABAJO POLICIAL

			34)___			
	13)___					
4)___	15)___					
5)___						
7)___					62)___	73)___
	19)___					
					64)___	
	21)___		43)___	54)___	65)___	
	22)___	33)___				

PLANTILLA DE CALIFICACIÓN

FACTORES EXTERNOS A LA ORGANIZACIÓN

* SE PUNTUAN EN ORDEN INVERSO

		23) ___				*67) ___
					58) ___	69) ___
			*37) ___	48) ___		70) ___
		27) ___				
					61) ___	
	18) ___			51) ___		
8) ___				52) ___		
9) ___		31) ___	42) ___			
		32) ___				
			44) ___			

PLANTILLA DE CALIFICACIÓN
FACTORES INTERNOS A LA ORGANIZACIÓN

*** SE PUNTUAN EN ORDEN INVERSO**

*1) ___	12) ___			45) ___	56) ___	
		24) ___	*35) ___	46) ___	57) ___	*68) ___
*3) ___	*14) ___	25) ___		*47) ___		
		26) ___			59) ___	
	16) ___			49) ___	60) ___	71) ___
6) ___			39) ___	*50) ___		
		29) ___	*40) ___			
		30) ___			63) ___	
	*20) ___			53) ___		*75) ___
10) ___						*76) ___
11) ___				55) ___		

PLANTILLA DE CALIFICACIÓN

RELACIONES SOCIALES

* SE PUNTUAN EN ORDEN INVERSO

2) ____						
			36) ____			
			38) ____			
	17) ____	28) ____				*72) ____
			41) ____			74) ____
					66) ____	

APENDICE

2

**TABLA 6. INDICES TOTALES DE ESTRES POLICIAL DEL PERSONAL
DE LAS CUATRO DIVISIONES**

	<i>Características propias del trabajo</i>			<i>Factores externos</i>		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
División 1 robos n=98	5	71	12	18	62	18
División 2 homicidios n=76	14	48	14	8	56	12
División 3 secuestros y operativos n=34	4	26	4	5	24	5
División 4 estudio del análisis de delito n=42	6	28	8	7	27	8

	<i>Factores internos</i>			<i>Relaciones sociales</i>		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
División 1 robos n=98	16	66	17	17	65	16
División 2 homicidios n=76	12	49	15	14	43	19
División 3 secuestros y operativos n=34	6	23	5	3	28	3
División 4 estudio del análisis de delito n=42	8	23	11	7	26	9

PUNTAJES GENERALES DE ESTRES DE ACUERDO CON LA MEDIA Y DESVIACION ESTANDAR.

Tabla 5a. Índice de estrés general de los sujetos por grupos de edad.
n=250

Rango de edad	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
24-29	5	24	6
30-38	25	120	30
39-48	6	26	8

Tabla 5b. Índice de estrés general de los sujetos por estado civil.
n=250

<i>Rango de estado civil</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
Solteros	16	49	13
Casados	21	95	27
Unión libre	4	20	3
Divorciados	0	2	0

MEDIAS Y DESVIACIONES ESTANDAR DE LAS CUATRO DIVISIONES

Indices de Estrés	Media	Desviación Estándar
(Div. 1) Características del Trabajo	26.7	5.4
Factores Externos	34.8	5.5
Factores Internos	65.2	9.4
Relaciones Sociales	17.8	3.6
(Div. 2) Características del Trabajo	26.2	6.7
Factores Externos	34.1	7.9
Factores Internos	65.7	13.9
Relaciones Sociales	17.6	4
(Div. 3) Características del Trabajo	25.7	6.4
Factores Externos	34.6	6.7
Factores Internos	65.5	10.8
Relaciones Sociales	17.1	4.3
(Div. 4) Características del Trabajo	25.7	6.5
Factores Externos	35.1	7
Factores Internos	54.5	9.7
Relaciones Sociales	16.9	3.4

**MEDIAS Y DESVIACIONES ESTANDAR POR PUESTO DE LAS CUATRO
DIVISIONES**

Puesto	Media	Desviación Estándar
(Div. 1) Ministerios Públicos	141	29.0
Policías Judiciales	146	0
Subjefe de División	132	0
Jefe de División	125	0
(Div. 2) Ministerios Públicos	142	29.9
Policías Judiciales	146	0
Subjefe de División	133	38.2
Jefe de División	127	0
(Div. 3) Ministerios Públicos	153	0
Policías Judiciales	143	25.3
Subjefe de División	121	0
Jefe de División	164	0
(Div. 4) Ministerios Públicos	144	4.2
Policías Judiciales	140	21.5
Subjefe de División	159	5.6
Jefe de División	146	10.6

MEDIAS Y DESVIACIONES ESTANDAR GENERALES POR PUESTO

Puesto	Media	Desviación Estándar
Ministerios Públicos	27	6.8
Policías Judiciales	26	6
Subjefe de División	26	6.1
Jefe de División	26	4.1
Ministerios Públicos	34	5.3
Policías Judiciales	35	6.7
Subjefe de División	36	12.5
Jefe de División	39	9.7
Ministerios Públicos	64	11.2
Policías Judiciales	66	11.2
Subjefe de División	61	10.7
Jefe de División	56	2.0
Ministerios Públicos	17	3.3
Policías Judiciales	18	4.0
Subjefe de División	16	3.4
Jefe de División	19	2.5

MEDIAS Y DESVIACIONES ESTANDAR GENERALES POR EDAD Y EL ESTADO CIVIL

Edo. Civil y Edad	Media	Desviación Estándar
Soltero	143.7	20.7
Casado	142.7	23.1
Unión Libre	148.5	30.3
24-29	142.8	21.3
30-38	144.2	23.9
39-48	142.0	21.9

NORMAS DE CALIFICACION DEL INSTRUMENTO DEL ESTRES POLICIAL POR CUARTILES

RELACIONES SOCIALES

Cuartil	Valor	Cuartil	Valor	Cuartil	Valor
25	15	50	17	75	20

FACTORES EXTERNOS

Cuartil	Valor	Cuartil	Valor	Cuartil	Valor
25	30	50	34	75	39

FACTORES INTERNOS

Cuartil	Valor	Cuartil	Valor	Cuartil	Valor
25	57	50	65	75	73

CARACTERISTICAS PROPIAS DEL TRABAJO

Cuartil	Valor	Cuartil	Valor	Cuartil	Valor
25	22	50	26	75	30

PUNTAJE TOTAL

Cuartil	Valor	Cuartil	Valor	Cuartil	Valor
25	127	50	142	75	161

**NORMAS DE CALIFICACION DEL INSTRUMENTO DEL ESTRES POLICIAL
POR MEDIA Y DESVIACION ESTANDAR**

SUBESCALAS	NORMAS
RELACIONES SOCIALES	≥ 15 Bajo 16-20 Moderado ≥ 21 Alto
FACTORES EXTERNOS	≤ 30 Bajo 31- 39 Moderado ≥ 40 Alto
FACTORES INTERNOS	≤ 57 Bajo 58-73 Moderado ≥ 74 Alto
CARACTERISTICAS DEL TRABAJO	≤ 22 Bajo 23- 30 Moderado ≥ 31 Alto
PUNTAJE GENERAL	≤ 126 Bajo 127-161 Moderado ≥ 162 Alto

ETIQUETAS DE INTERPRETACION PARA LOS INDICES GENERALES DE ESTRES

BAJO. En la evaluación realizada de estrés policial el puntaje general obtenido señala un bajo índice de estrés lo que sugiere que esta persona cuenta con un adecuado repertorio de estrategias de afrontamiento, así como un buen empleo de recursos sociales que lo habilitan para un buen manejo en situaciones de presión propias de su actividad laboral.

Con base a la información obtenida esta persona muestra un índice bajo de estrés, por lo que no es necesario un apoyo psicológico.

MODERADO. En la evaluación de estrés policial realizada el puntaje general obtenido señala un índice moderado de estrés lo que indica que esta persona cuenta con un adecuado repertorio de estrategias de afrontamiento y empleo de recursos sociales, sin embargo podría presentar dificultad para manejarse adecuadamente en situaciones de presión propias de su actividad laboral.

Con base en la información obtenida del perfil de esta persona resulta necesario la evaluación periódica de las diversas categorías generadoras de estrés policial y resulta recomendable que esta persona, reciba orientación psicológica, que lo ayude a tratar efectivamente con las situaciones estresantes cotidianas.

ALTO Como se observa el perfil obtenido de estrés policial indica un desequilibrio en las diversas categorías establecidas como las principales fuentes generadoras del quehacer policial. El puntaje general obtenido señala un alto índice de estrés lo que indica que esta persona cuenta con un escaso repertorio de estrategias de afrontamiento y empleo inadecuado de sus recursos sociales por lo que se le dificulta manejarse óptimamente en situaciones de presión propias de su actividad laboral. Además el experimentar un estrés prolongado que puede repercutir en su funcionamiento personal, familiar y psicológico.

Con base a la información obtenida resulta recomendable, que esta persona reciba apoyo psicológico.