

**AMBIENTE LABORAL EN LOS DEPARTAMENTOS JURÍDICOS DE LAS
CORPORACIONES DE SEGURIDAD PÚBLICA, EN LA ZONA METROPOLITANA DE
GUADALAJARA, JALISCO, MÉXICO.**

**WORK ENVIRONMENT IN THE LEGAL DEPARTMENTS OF PUBLIC SAFETY
CORPORATIONS, IN THE METROPOLITAN AREA OF GUADALAJARA, JALISCO,
MEXICO.**

**RAMÓN GERARDO NAVEJAS PADILLA¹
AXEL FRANCISCO OROZCO TORRES²**



SUMARIO: Introducción. 1. Método; 2. Marco Jurídico; 3. Contexto Público; 4. Resultados y; 5. Reflexiones.

¹Profesor Investigador del Centro Universitario de los Valles de la Universidad de Guadalajara, ramon.navejas@academicos.udg.mx, Abogado y Maestro en Ciencias Forenses con Terminal en Política Criminal por la Universidad de Guadalajara, Doctor por la Universidad Marista de Guadalajara, egresado del Centro de Estudios Hemisféricos de Defensa William J. Perry Washington, USA. Egresado con Posgrado Especialidad en Criminología por la Universidad de Salamanca, miembro del Sistema Nacional de Investigadores, SNI.

² Doctorado en Derecho por el Instituto de Estudios Jurídicos. Maestro en Derecho con Orientación en Administración de Justicia y Seguridad Pública por la Universidad de Guadalajara. Abogado por la Universidad de Guadalajara. axel.orozco@academicos.udg.mx Profesor Investigador de Tiempo Completo de la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Líder del proyecto "Profesionalización de Operadores y Comunicadores del Sistema de Justicia Penal Acusatorio" de la Universidad de Guadalajara en colaboración con la USAID.

Resumen

En este trabajo, damos a conocer algunas de las percepciones vinculadas al ambiente laboral que vive el personal que labora en las áreas legales o Direcciones Jurídicas de las corporaciones de Seguridad Pública, en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México; incorporadas a las áreas de posibles tensiones entre el personal y las relaciones con sus jefes inmediatos, como parte de la vida cotidiana en dichas áreas de trabajo. La Legislación del Estado de Jalisco, contiene un marco legal en términos generales aceptable, sin embargo, no se llega a concluir el fin de lo establecido en el mismo y como consecuencia encontramos el detrimento en perjuicio del funcionario público.

Aquí encontrará algunas opiniones con las que puede obtener un abanico de posibilidades para comprender el ambiente laboral de algunas dependencias de gobierno municipal en materia de seguridad pública y el desempeño del personal que labora en el mismo. El presente trabajo se realizó con la finalidad de hacer una reflexión sobre el manejo del ambiente laboral que se desarrolla en dependencias dedicadas a la resolución de problemas jurídicos de las corporaciones de seguridad pública, por lo que mediante datos empíricos se ha logrado un acercamiento a la realidad de dichas áreas de trabajo.

Abstract

This paper is about some perceptions related to the work environment experienced by the personnel who work in the legal areas or Legal Headquarters, of the Public Security corporations, at the metropolitan area of Guadalajara, Jalisco, Mexico; incorporated into areas of possible tensions among staff and relationships among staff and immediate bosses, as part of daily life in these work areas. The legislation establishes a generally acceptable legal framework, however, the end of what is established therein is not reached and as a consequence of it, there is a detriment of the worker.

Along this paper You will find some opinions with which you can obtain a range of possibilities to understand the work environment and the performance of the personnel that work at the legal areas. This paper was carried out with the aim of reflecting on the management of the environment using empirical data, thus achieving an approach to the reality of these work tasks.

Palabras clave: Jurídico, ambiente, jefes, abogados, seguridad, salarios, trabajo, horarios, políticos.

Keywords: Legal, environment, bosses, lawyers, security, wages, work, hours, politicians.

INTRODUCCIÓN

La seguridad pública es una asignatura pendiente para el estado mexicano y para la Zona Metropolitana de Guadalajara, no es la excepción en todos los escenarios y con todos sus actores, en la medida que algunos cuerpos de seguridad pública han avanzado y crecido en infraestructura el fenómeno de áreas rezagadas y que no se voltean a ver es mayor lo que perjudica al ambiente laboral, desde la reforma en el nuevo modelo de justicia penal han quedado, como ya se dijo, pendientes por resolver pues en tanto han surgido fideicomisos y recursos para capacitación a los cuerpos de seguridad, las áreas no operativas se han quedado con recursos económicos insuficientes para capacitación, en su caso la gestión municipal trianual y el enroque de poderes políticos ha llevado a dejar áreas sin atención, generando tensiones dentro de las mismas, la falta de respeto al trabajo y quehacer público es evidente en los sistemas municipales de administración internos. En este trabajo se demuestra que el ambiente laboral es una tarea compartida pero que requiere de un alto grado de compromiso no solo por aquellos que cotidianamente están atrás de un escritorio sino también de aquellos que dirigen las dependencias y que es necesaria la coordinación real de las autoridades involucradas, que incorpore en su agenda un proceso de sensibilización necesario para lograr un ambiente laboral íntegro.

Este trabajo se divide en cinco breves secciones:

En la primera, se hace una revisión metodológica del proceso utilizado para este trabajo; en la segunda, se aborda el marco jurídico referente al servicio público que rige la vida interna del objeto de estudio; en la tercera sección, se hace un abordaje sobre el contexto político, el problema de la administración pública y se reconocen las diferentes orientaciones políticas de gobierno y su quehacer cotidiano en la vida laboral de los funcionarios públicos que mantienen una estabilidad laboral adquirida; en la sección cuarta, tenemos algunos resultados que se consideran, en parte, la esencia del problema, en ésta se documenta el proceso del ambiente laboral que prevalece en las áreas materia de estudio, se describen temas en lo particular que nos conducirán a un proceso final para llevar a cabo, a mayor profundidad, algunas reflexiones que nos permitirá establecer algunos procesos de mejora continua, lo que constituye la última de las secciones.

A partir de este andamiaje se construye un estudio en dos niveles: uno el institucional, que establece las reglas al interior de las dependencias de gobierno específicamente las

que brindan servicio jurídico a las Comisarias de Seguridad Pública, y otra consistente en la labor de los abogados que pertenecen a estas dependencias en las que se construye el ambiente laboral de la misma. Se concluye finalmente entendiendo la necesidad de construir un marco de sensibilidad y respeto institucional quizá en términos de “voluntad política”³ de los actores, servidores públicos en sus diversos niveles, surgiendo reglas o normas que construyan acuerdos que den paso a un nuevo ambiente laboral.

1. MÉTODO

El presente trabajo se llevó a cabo desde la perspectiva cualitativa, mediante la cual se pretende comprender los temas relacionados al ambiente laboral en los Departamentos Jurídicos de las Corporaciones de Seguridad Pública, en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México. Con base en este método logramos concretar el conocimiento en torno al objeto de estudio y sus fenómenos desde “*las situaciones en las que se encuentra*”⁴, por lo anterior es trascendente lograr interpretar los diferentes acontecimientos desde la experiencia del personal y la forma en que cada uno reacciona ante los mismos. Llevando a cabo este proceso de análisis se obtuvo la pregunta de investigación ¿Qué tipo de ambiente laboral se desarrolla dentro de los departamentos jurídicos de las corporaciones de Seguridad Pública, en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México?. Para dar respuesta, se realizó un trabajo exploratorio y descriptivo logrando un acercamiento a la información del fenómeno desde el campo, en donde se exploró el contexto y su realidad logrando con esta metodología establecer vínculos entre los diversos actores.

1.1. Los sujetos participantes

El presente trabajo se llevó a cabo con personal que labora en los departamentos jurídicos de las Corporaciones de Seguridad Pública, en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México, la cual se integra con los municipios de “San Pedro Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan, Tlajomulco de Zúñiga, El Salto, Juanacatlán, Ixtlahuacán

³ Kunz, Ignacio; González, Gerardo y Horacio Villaseñor (2015) *Área metropolitana de Guadalajara. Entre la voluntad política y la obligatoriedad*. Guadalajara: Instituto de Estudios del Federalismo Prisciliano Sánchez.

⁴ Juan Luis, Á.-G. J. (2006). Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. México,: Paidós Educador. p. 24.

de los Membrillos y el citado Guadalajara”⁵, además, se consideró pertinente acudir con personal que tiene más de 20 veinte años de servicio por dos factores que resaltaron en el primer acercamiento:

Primero, han vivido los cambios políticos resultado de los procesos electorales en el País, el Estado de Jalisco y sus Municipios; segundo, tienen la experiencia de vida laboral en las corporaciones indicadas.

En un segundo acercamiento se ha tenido que reducir de los municipios indicados a solo 4 de ellos San Pedro Tlaquepaque, Tonalá, Zapopan y Guadalajara, lo anterior, por otro lado, se vio reducido de nueve a cuatro municipios que son los más representativos por las siguientes causas:

Confluencias territoriales,
Ser más representativos de la zona metropolitana,
Cantidad de población laboral.

Delimitado a 40 trabajadores que quisieron participar y que cumplen con los requisitos señalados como primero y segundo generando la empatía necesaria para el tipo de trabajo realizado.

1.2. Instrumentos y Técnicas

De la revisión de instrumentos y técnicas se eligió para abordar el proceso de investigación:

- 1.El diario de campo. Buscan extraer la mayor cantidad de información *in situ*, o sea, en el lugar mismo⁶.
- 2.Entrevistas descriptivas. Permitirán a las personas hablar sobre lo que ellos consideren importante sin estructurarles las respuestas⁷.

⁵

Gobierno del Estado de Jalisco. *jalisco.gob.mx*. s.f. <https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/guadalajara> (último acceso: 21 de 03 de 2020).

⁶ Concepto.de. (23 de 04 de 2020). Acerca de nosotros: Concepto.de. Obtenido de Concepto.de Web site: <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/#ixzz6KdGHOclY>.

⁷

Patricia Balcazar Nava, N. I.-A.-F. (2006). Investigación Cualitativa. México: Universidad Autónoma del Estado de México. p. 79.

1.3. Aplicación de Instrumentos

En el diario de campo se trasladó a las oficinas correspondientes a las corporaciones señaladas a los turnos matutino y vespertino en las propias instalaciones principalmente para registrar la información con la elaboración de tarjetas de datos de acuerdo a los temas de interés en estudio.

Se realizaron entrevistas descriptivas, de las que participaron el personal ya señalado las cuales fueron aplicadas en los tiempos que el propio trabajo o con el que los mismos contaban según su posibilidad de carga laboral o tiempo libre que pudieron otorgar para este trabajo.

2.- MARCO JURÍDICO

Las relaciones laborales en México se rigen, primariamente, por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la norma suprema que cuenta el sistema jurídico del país y es su artículo 123 el que establece las bases para el trabajo y la previsión social; el numeral de marras está dividido en dos apartados, el apartado "A" dispone las reglas para obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. El apartado "B", es el de mayor impacto para este trabajo, pues rige a la burocracia del país.

El apartado "B" del artículo 123 Constitucional establece las bases mínimas para el desarrollo del trabajo de la clase burocrática del país, de entre lo que se destaca que la designación del personal debe ser mediante sistemas que posibiliten apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, situación que según Abogados (as) de áreas jurídicas adscritas a corporaciones de seguridad pública, tal como se visualizará mas adelante, no se da en la vida real, incumpliendo con esta disposición legal y generando con ello una de las afectaciones a un desarrollo laboral óptimo.

Otro de los mandatos constitucionales incumplidos por las autoridades administrativas municipales es la falta de aplicación de mecanismos de escalafón, pues contrario a lo que establece el texto constitucional en el sentido de que los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de conocimientos, aptitudes y antigüedad, los propios trabajadores sujetos de estudio de este trabajo se quejan de la carencia de estos mecanismos, refiriendo inclusive, la necesidad de un "padrino político" para que sea posible no solo el ascenso, sino una mediana estabilidad laboral, lo que de suyo provoca otro de los elementos de carencia de un buen ambiente de trabajo y al contrario, provoca una desestabilidad y desequilibrio en

los propios trabajadores que puede afectar hasta sus entornos mas próximos como es su familia.

En el ámbito local, es decir, en Jalisco, existe una ley reglamentaria del artículo 123, apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual establece las normas para la clase burocrática en esta entidad del país y por supuesto, para los municipios que integran la zona geográfica en estudio, la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco.

En esta Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, se determina la clasificación de los servidores públicos, los derechos y obligaciones de los propios trabajadores, entre otras muchas disposiciones, pero de las que mas interesan para el trabajo que ahora se expone está la irrenunciabilidad de los derechos establecidos en la misma Ley, a favor de los servidores públicos afectos.

Los derechos a que se refiere el párrafo precedente están determinados precisamente para generar un ambiente de trabajo que garantice a los servidores públicos tranquilidad, estabilidad laboral que contribuya a una estabilidad emocional y familiar del trabajador al generarle certeza en su ámbito de trabajo, sin embargo, mas adelante visualizaremos que lejos de cumplir con estos estándares de ambiente laboral, los trabajadores denotan todo lo contrario por la constante inestabilidad provocada por las condiciones laborales propiciadas por los políticos a cargo de la administración pública, situación que se debe erradicar a partir de una serie de políticas públicas a implementar para lograr que el estrés laboral desaparezca en las oficinas destinadas al apoyo jurídico de las corporaciones de seguridad pública.

3.- CONTEXTO POLÍTICO

Con el tema de transformar a los municipios ante un panorama negro en los diversos órdenes de gobierno este camino adquiere y enfrenta con las reformas electorales un proceso de actualización no vista en otros momentos históricos, periodos de tres años con reelección para otros tres con los presidentes municipales algo que solo se encontraba en tinta y que hoy es una realidad. *“En estos momentos la atención sobre la importancia del municipio se vincula al carácter que potencialmente posee como poder real”*⁸, pues a través de éste se logra contacto con la ciudadanía y con los servidores

8

Castillo, Rodolfo García del. *Retos y perspectivas de la administración municipal en México*. Tonalá, 19 de 05

públicos que forman parte de la administración ya establecida; así es como en el contexto político de nuestro país encontramos al municipio, como una de las formas básicas para el ejercicio del poder y la administración pública, tanto hacia el ciudadano como a la gobernanza interna de las propias instituciones, creadas todas para que el servicio que presta el municipio sea de calidad ante los retos que enfrentará en la administración en turno. Éste, el municipio como vemos es toral al ser una representación de administración ante la sociedad en un territorio. Debido a nuestro sistema democrático tenemos un municipio autónomo, para así prestar los servicios que conforme al propio sistema de gobierno requiere la sociedad y un sistema interno como ya se dijo que trabaja para hacer efectivo dicho sistema.

Así es como se busca resolver problemas y discurrir sobre un diseño eficiente que resuelva los problemas que se presentan para obtener orden y equilibrio con capacidad para gobernar lo que significa "ejecutar políticas públicas y acciones colectivas capaces de resolver problemas"⁹. Entonces, al tener estos fines o conceptos nos lleva a la búsqueda de soluciones de problemas concretos entre ellos no solo los externos sino también los internos de las propias instituciones ya que ¿Si no puede resolver los problemas internos como podrá dar respuesta a las necesidades sociales? Esta es una pregunta que se procesa continuamente o en la vida cotidiana de las instituciones.

En este contexto, y como ocurre en los municipios se retrasa y queda muchas veces en un abismo el trabajo ya establecido en las propias normas debido a la falta de preparación académica o experiencia en administrar gobierno por parte de los políticos que llegan con cada administración pues conviene hacer una reflexión sobre la importancia que debe existir entre sensibilidad, capacidad para administrar conocimiento y preparación personal. Desde esta perspectiva, el conocimiento adquiere valor al momento del ejercicio público en las diversas instancias.

Pero y ¿Cómo llegan estos políticos y servidores públicos a las diversas áreas del servicio público?, bueno pues a través de procesos electorales los funcionarios de primer nivel para presidente municipal y regidores para así manejar como "directrices generales"¹⁰ de partido o política pública el manejo de la administración y del gobierno logrando cambios

de 2020.

⁹ Lefèvre, Christian. 2005. Gobernabilidad democrática de las áreas metropolitanas. Experiencias y lecciones internacionales para las ciudades latinoamericanas. En *Gobernar las metrópolis*, editado por Eduardo Rojas, Juan R. Cuadrado-Rova y José Miguel Fernández Güell, 195-261. Washington: BID.

¹⁰

Ruíz, Jorge Fernández. *Las elecciones municipales*. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2010.

importantes para cada gestión *“aunque de manera parcial”*¹¹ pues otra de las realidades es que poco o nada importa trabajar hacia adentro de las instituciones ya que en varios de los gobiernos en turno y según sea el caso, se respetan poco los derechos adquiridos o en su caso no se hace lo que repercute en el ambiente laboral.

Así, tenemos que *“una persona al día invierte 8 horas trabajando, es decir 40 horas a la semana, 160 horas al mes y al año 1.920 horas”*¹². Bajo estas condiciones se supondría que el municipio debe apostar a respetar los derechos adquiridos de los diversos trabajadores como son en varios casos trabajo por 6 seis horas, aumento salarial de acuerdo al índice de incremento de precios para mejorar el ambiente laboral de las diversas dependencias, *“sencillamente porque cuando existe un buen clima o ambiente en la oficina, todo mejora, caso contrario, los procesos de la entidad y las relaciones entre colaboradores se debilitan”*¹³, tenemos entonces que la administración pública como institución, tiene entre sus características *“la unidad, la uniformidad, la autonomía, responsabilidad, la subordinación y la universalidad”*¹⁴, no cabe duda de que el señalarlo sale sobrando pues todo exceso es malo y bajo esa perspectiva se logra como ocurre en varias de estas dependencias, un ambiente laboral disfuncional.

4.- RESULTADOS.

Con el diario de campo se acudió físicamente a las instalaciones de las corporaciones de Seguridad Pública, con esto se logró la observación de los espacios físicos en donde se propició la observación directa de las interrelaciones y contexto del objeto de estudio, estos departamentos se encuentran divididos en áreas de atención por materias como son procedimientos administrativos instaurados en contra de elementos de seguridad pública por faltas cometidas por estos las cuales están contempladas en los reglamentos de los propios municipios, áreas de derechos humanos y penal para defensa de los

¹¹ Guillen, Tonatiuh. 2004. Introducción: parámetros de la reforma municipal en México. En *Innovación y continuidad del municipio mexicano. Análisis de la reforma municipal de 13 estados de la república*, coordinado por ídem., 5-48. México: UNAM-Cámara de Diputados-Miguel Ángel Porrúa.

¹²

Gobierno Galapagos. *gobiernogalapagos.gob*. 06 de 05 de 2020. <https://www.gobiernogalapagos.gob.ec/el-estado-trabaja-por-mejorar-el-clima-laboral-de-las-entidades-publicas/> (último acceso: 06 de 05 de 2020).

¹³ Gobierno Idem.

¹⁴

Gerencia de recursos humanos Word press. «Clima Organizacional en la Administración Pública.» *Gerencia de recursos humanos Word press*. 16 de 02 de 2016. <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/16/clima-organizacional-en-la-administracion-publica/> (último acceso: 01 de 04 de 2020).

elementos de seguridad pública, área de defensa por aquellos elementos que presentaron denuncia en contra del municipio, área de Amparo Constitucional que revisan los amparos derivados de los procedimientos administrativos ya señalados y áreas de guardias, según el caso, trabajan 24 veinticuatro horas por 48 cuarenta y ocho de descanso o 24 veinticuatro horas por 72 setenta y dos de descanso; con esta herramienta se logra describir que en dichas áreas o departamentos jurídicos que brindan atención o servicio al área de seguridad pública, cada uno de los involucrados en las diversas áreas tiene sus espacios particulares, por lo visto en los municipios de Guadalajara, Zapopan y Tlaquepaque en Tonalá los tienen reducidos y compartidos en algunos casos, entre los involucrados existe poca armonía entre los integrantes de dichas áreas, no se observa trabajo colaborativo; el único edificio nuevo es el de Zapopan, el cual es un edificio imponente principalmente por el diseño contemporáneo; el edificio de Guadalajara, es imponente en cuanto a la extensión del mismo, aunque se observa ya deteriorado por el paso del tiempo pero con mantenimiento, los muebles del personal de estas corporaciones parecen ser los necesarios para las actividades que desempeña el personal, por otro lado, tanto Tlaquepaque como Tonalá, se observaron instalaciones viejas, descuidadas y sucias al igual que los muebles con los que labora el personal, aquí fue más difícil el ingreso pues solo se permite el acceso a ciertas áreas comunes.

Los accesos son restringidos, debido a los procesos de seguridad que se manejan en estas áreas y los que al parecer ya son comunes para los trabajadores de las áreas de investigación aquí preguntan los vigilantes del ingreso a dónde va, con quién y para qué, qué trámite realizará, si tiene cita con alguien o no, por lo que al decirles con quién se tenía la cita y con el documento idóneo en mano se puede ingresar y solo se puede tener acceso a los sanitarios de las áreas comunes o al área que se acude; solo concurren personas que requieren apoyo de los cuerpos de seguridad o que harán algún trámite particular entre ellos observamos abogados litigantes, personas que acuden a cursos, acompañantes, mujeres para tramites de apoyo por violencia intrafamiliar; se logró el ingreso para solicitar información de un trámite a las áreas comunes de gobierno en donde se observó que se recibe en algunos casos de mala manera por parte del personal, principalmente elementos de la propia corporación; en las corporaciones visitadas no se observó estacionamiento para el personal, se observó a las autoridades y trabajadores con diversos expedientes de trabajo en sus espacios y oficinas. Ante este panorama encontramos que los gobiernos tienen necesidades en lo toral de su quehacer como son los objetivos y sustentabilidad entre otros, principalmente vinculados con otras instancias

del propio gobierno, por ello, tomando en cuenta la propuesta de “Gerardo Hernández en 7 siete aspectos claves para mejorar el clima laboral en cualquier empresa”¹⁵ y viendo las necesidades existentes derivadas de la política implementada en los gobiernos municipales es que con los datos recolectados destacamos la siguiente información que implica la política administrativa y que con los datos obtenidos pone a la luz área de mejora y reflexión como procesos internos de mejora continua en la administración pública.

1.FLEXIBILIDAD

De los entrevistados les es complicado o difícil un equilibrio entre la vida laboral y familiar, debido a que tienen doble empleo *“no porque sea el super trabajador sino porque así apenas me ajusta para llevar una vida modesta, me quedaba mejor el horario de 6 seis horas que teníamos porque varios hemos trabajado desde nuestro ingreso ese horario es un derecho adquirido, pero ahora con estos cambios y otro derechos que han quitado es más complicado”*¹⁶ por ejemplo el 30% de los funcionarios públicos no cuentan con tiempo suficiente para eventos intersemanales con la familia solo los fines de semana y otros solo medio sábado y domingo u otras actividades sociales. Por ello, respetar horarios y derechos adquiridos influye drásticamente en la calidad de interrelación y de vida de los funcionarios.

2. CREDIBILIDAD Y RESPETO

El ejemplo es de suma importancia pero cuando hay falta de respeto o un mal ejemplo se complican las cosas *“hay un jefe que insulta a sus colaboradores pero pues ni quien les pueda decir algo porque se enojan ya solo porque viene de otra instancia de gobierno Estatal le llevas el trabajo y te dice eso está mal, hágalo de nuevo pero no te dice en qué tiene mal ”*¹⁷ así que ser assertivos y retroalimentar en el momento adecuado son un proceso de empatía e interacción esencial entre superiores y subordinados porque este proceso crea confianza.

¹⁵ (Hernandez 2020)

¹⁶ Abogado, 33 entrevista de Axel Francisco Orozco Torres. *Ambiente laboral* (5 de 12 de 2019).

¹⁷ Abogado, 3 entrevista de Axel Francisco Orozco Torres. *Ambiente laboral* (3 de 11 de 2019).

3. IMPARCIALIDAD

“Hay jefes que tienen a sus preferidos como siempre fulanita o fulanito hacen lo que quieren y ni quien se fije en ellos o ni quien los toque, ahí se la pasan a grite y grite y con sus leperadas pero bueno así es esto ya que, ha habido jefes que hasta les festejan y duran horas en el desayuno y ni quien les diga nada pero eso sí les pide uno y tómalala nada”¹⁸

Los superiores jerárquicos deben tratar a los servidores públicos subordinados de forma justa, equitativa y que por igual ha ofrecido los mismos beneficios a todos.

4. ORGULLO

“Pues que te digo.... Mira gano menos que un policía... a ellos les pagan mejor, aquí solo estás estancado, no hay para donde crecer a menos que tengas un muy buen padrino político, que te ayude, te den un buen puesto, eso del escalafón aquí no sirve, solo está en papel no les conviene a los políticos luego no meten a sus amigos, aquí lo que hay es escalafón de padrinos el mejor padrino es el que mejor te consigue un buen puesto o beneficios, aquí hubo un jefe que llegó y lo primero que pidió fue la nómina para ver lo que ganaba cada quien en lugar de preguntar lo que hacía cada uno, imagínate con esos jefes”¹⁹, el funcionario público debe sentir orgullo por su encargo y no sentir una carga con el puesto o solo cumplir con un compromiso.

5. COMPAÑERISMO

“Aquí eso del compañerismo no existe, si eres nuevo todos te critican, bueno.... de entrada en el servicio público estás porque alguien te ayudó a entrar, tienes padrino, así que si no eres del equipo político en turno malo, si te quedas malo, si haces malo si no, también malo, aquí cada quien vela por su santo y no hay trabajo colaborativo o en equipo, y si lo hay es forzado, casi nadie quiere hacerlo te dicen una cosa y hacen otra para hacerte quedar mal, esto es una jungla en eso también tiene que ver mucho en el jefe en turno si hay un jefe malo como los de ahorita pues mal no saben ni como se llaman menos saben trabajar en equipo o inculcar el compañerismo”²⁰. El de recién

¹⁸ Abogada, 5 entrevista de Axel Francisco Orozco Torres. *Ambiente laboral* (3 de 11 de 2019).

¹⁹ Abogado, 7 entrevista de Axel Francisco Orozco Torres. *Ambiente laboral* (12 de 10 de 2019).

²⁰ Abogada, 9 entrevista de Axel Francisco Orozco Torres. *Ambiente laboral* (12 de 10 de 2019).

ingreso debe sentirse bienvenido así logrará el trabajo de manera efectiva y se procurará el éxito como conjunto lo que crea un buen ambiente de trabajo.

7. OPORTUNIDADES

Mantener en capacitación al personal es óptimo y necesario para estar a la vanguardia en cualquiera de los temas útiles para el trabajo “mmmmm tenemos como 7 siete años que no nos dan capacitación y las que tomas deben ser por tu cuenta y bajo tu coste”²¹ Ofrecer **capacitaciones**, adoptar un programa de mentorías o incluso brindar un curso de idiomas para empresas los preparará para que puedan aspirar a mejores puestos.

4.1. Ambiente laboral en Direcciones Jurídicas de cuerpos de Seguridad Pública

En el término ambiente laboral ya se encuentra contemplado el término estrés en el trabajo, término acuñado por Cannon en 1911, señalado como “*los factores emocionales con el aumento de la secreción de ciertas catecolaminas, en concreto, la adrenalina*”²². La atención en un sistema que implica llevar procedimientos jurídicos o defensa de elementos seguridad pública (policías), genera estrés en al ámbito laboral, en su entorno y hasta la saturación de quien lleva el asunto, sobre todo cuando los factores del entorno no ayudan a mejorar las condiciones laborales no cumple las expectativas fijadas. Los síntomas van desde agotamiento físico, mental, mal humor, irritabilidad y hasta depresión en algunos:

“me siento sin ánimos de venir a trabajar, estoy cansado mentalmente no les da un gusto, por cosas tan sencillas como una coma o un punto te regresan los documentos, no revisan el fondo y con eso dicen que el trabajo está mal hecho, pero pregunta a los jefes algo de fondo o pídeles una propuesta y no saben que contestar no conocen de los temas, y agrégale los malos tratos de los jefes”²³,

esto solo genera consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

Además, un ambiente rígido se vincula al estrés y a la reducción en la productividad laboral así como a la calidad de vida según el diccionario médico Dorland, que lo define como una “*situación de un individuo vivo, o de algunos de sus órganos o aparatos, que*

²¹ Abogada, 4 entrevista de Axel Francisco Orozco Torres. *Ambiente laboral* (3 de 09 de 2019).

²² JJ, Sánchez Milla; Ma, Sanz Bou; A, Apellaniz Gonzalez; A, Pascual Izaola. (2001). *Policia y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica*. Obtenido de http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf:

²³ Abogado, 15. (12 de 04 de 2019). Entrevista Seguridad Pública. (R. G. Padilla, Entrevistador)

por exigir de ellos un rendimiento muy superior al normal, les pone en riesgo próximo de enfermar²⁴”, entonces al encontrarse este personal en dicho supuesto que se vinculan a su vida cotidiana suele tener algunas señales médicas, principalmente cuando acuden al Instituto Mexicano del Seguro Social en la atención médica familiar según lo señalan los propios sujetos:

“mi señora estando en consulta como fue de mi acompañante porque me sentía mal le dijo al médico que aparte del problema que tengo por el trabajo que quizá ya estaba hasta diabético estoy en proceso de exámenes médicos²⁵”, además “hemos sufrido eventos de estrés muy fuertes con los procedimientos de exámenes de control de confianza en contra de los elementos de seguridad pública pero ellos son quienes reprueban sin embargo creen que nosotros somos los responsables y que los queremos correr pero eso es normal, no entienden²⁶”.

El estrés no solo es por la actividad que desempeñan de manera natural, además influyen factores como *“horarios de trabajo, problemas de familia y otros trabajos²⁷”* ya que el 40 % cuarenta por ciento de estos tiene hasta dos trabajos. Así los abogados por las condiciones laborales muchas veces consideran no reciben suficiente apoyo de sus superiores inmediatos directivos sufren mayor tensión:

“cuando tenemos que hacer frente a las exigencias y presiones propias de la tarea sin apoyo de los jefes sorbe todo el tema de los horarios nos ha traído muy presionados pues teníamos ganado varios horarios de 6 seis horas y nos la subieron a 8 ocho, ahora para recuperar ese horario hay que demandar a la institución, lo que es de mucho riesgo quizá hasta nos querrán correr ¿y..... para que?, ellos como políticos se van y por otro lado estamos aquí horas `nalga` es decir sin hacer nada pues concluimos y estamos al día y si ocupamos nos quedamos más tiempo, pero así solo ponen tensa a la oficina ya queremos que se acabe la administración por lo menos ya no estarán éstos, eso sí..... bueno será empezar con los nuevos pero bueno, tenemos la esperanza de que los que lleguen no sean igual a estos²⁸”.

Se observó que los abogados (as) se encuentran bajo presión y hacen su trabajo de mala manera o porque ya cuentan con plaza o lugar de empleo así que existe un ambiente

²⁴JJ, SANCHEZ MILLA, Op.cit

²⁵ Abogado, 29. (10 de 12 de 2019). Seguridad Pública. (R. G. Navejas Padilla, Entrevistador)

²⁶ Abogado, 22. (06 de 05 de 2019). Seguridad Pública. (R. G. Navejas Padilla, Entrevistador)

²⁷ Abogada, 32. (13 de 10 de 2019). Seguridad Mujeres. (R. G. Navejas Padilla, Entrevistador).

²⁸ Ibidem

laboral con tensiones. Ya en otros estudios han sido señalados estragos del ambiente que viven las corporaciones de seguridad pública como en el 2010, en el estudio Justicia Barómetro, un estudio de la policía municipal preventiva de la Zona Metropolitana de Guadalajara²⁹, Coordinado por Suárez de Garay, Moloeznik, Shirk en donde se destaca entre otras cosas:

“Clima laboral, Insatisfacción generalizada por la carga de trabajo, remuneraciones, insuficientes, prestaciones, a asuntos críticos...clima laboral adverso³⁰”, “ser abogado de un jurídico de seguridad pública en este momento, es tener un sueldo mal pagado, 8 ocho horas de trabajo y ganar menos que un policía en este momento un policía gana muy bien y tiene subsidio de muchos lados a nosotros desde hace más de 6 seis años no nos suben el sueldo como debería de ser cada año, solo consideran a otros en sus aumentos incluyendo claro a los directivos ellos ganan bien pero pues ellos se ponen lo que quieren ganar por decirlo de alguna manera incluso aquí hay jefes que no estudiaron y ganan más que uno que estudió³¹”.

Con estos casos se comprendieron diversos fenómenos señalados por los informantes teniendo cinco categorías:

- A.En las instituciones Jurídicas de seguridad pública se maneja principalmente la política antes que los buenos directivos,
- B.Las posibilidades en el servicio público muchas horas de trabajo no es una gran expectativa;
- C.Actualmente gana más un elemento de seguridad pública (policía) que un abogado;
- D.Existen malos tratos de diversos jefes que se ven simulados como favores o buen trato en favor del trabajador, violación de Derechos Adquiridos o de Derechos Humanos;
- E.Los funcionarios de estos departamentos jurídicos o direcciones se sienten vulnerados por parte de las entidades debido a lo siguiente:
 - 1.- Existe por parte del personal objeto de estudio un sentido de lealtad muy grande hacia la institución sin embargo pareciera que:

²⁹ Estudio coordinado por Suarez de Garay, Moloeznik, Shirk. (2010). *Justicia Barómetro*. Guadalajara: Universitaria

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem

a)“*Pelemos por indicaciones o eso pareciera con los jefes, pareciera que ellos están en contra de la institución.*”³²

b)Su falta de experiencia provoca que no den indicaciones correctas al final no saben y terminamos haciendo el trabajo como se les propone”³³.

Falta de un escalafón real.

Para continuar existen otros puntos de controversia administrativos como lo es el escalafón el que si bien está regulado no se aplica apegado a lo que las legislaciones establecen lo que nos lleva de la mano a establecer que las autoridades federales no han cumplido con sus obligaciones, así como que el discurso político se vuelve solo eso, un discurso para la campaña política o para cumplir con protocolos exigidos en la norma por lo que tan solo es una falacia.

5. REFLEXIONES

La violación de Derechos a los abogados (as) de las Direcciones de seguridad pública afecta el ambiente laboral, acumulando tensión y baja calidad en el trabajo, encontrando áreas endebles por administración en turno, pensando en las carencias que podrá existir en cada área son objeto en lo individual de bajos salarios, estabilidad relativa en el empleo, en general careciendo de ambiente laboral digno. Ahora bien, de acuerdo a las circunstancias culturales y políticas es difícil integrar un armonioso ambiente laboral ya que los directivos no son un ejemplo a seguir.

Es importante destacar que una dependencia en desequilibrio tendrá riesgos sustentables con gran impacto, generando factores importantes de desvinculación entre los actores, pues el crecimiento de inconformidades en la realidad se debe aceptar y trabajar con sensibilidad de acuerdo a la percepción del personal la realidad es una y sería un deber de los directivos abordarla y solucionarla.

La importancia de los directivos y jefes superiores, políticos o no, lleva en si un estatus de valor moral debido a que no son ellos en el momento laboral sino la representación de gobierno del servicio público que debe considerar al personal como un profesional del derecho en un ambiente de respeto, dignidad, derechos laborales protegidos, ganándose mutuamente confianza y manteniendo un trabajo sostenible y con calidad. En este orden

³²

Abogado, 19 entrevista de Ramón Gerardo Navejas Padilla. *Ambiente laboral* (12 de 12 de 2019).

³³ Abogado, 03 entrevista de Ramón Gerardo Navejas Padilla. *Ambiente laboral* (12 de 12 de 2019).

de ideas, se deberán entender de este trabajo las exigencias laborales para evitar tensiones en el ambiente laboral, identificando su quehacer no aislado o autónomo sino en conjunto o como parte de un ente mayor la seguridad pública del municipio.

Pero de la forma que sea, esta problemática y sus fenómenos nos deben llevar a reflexionar no solo en la organización de un sistema político innovador, sino también en un proceso de capacitación de los altos funcionarios y un respeto irrestricto de los derechos escalafonarios adquiridos por los funcionarios públicos, con la sensibilidad e innovación que pregonan los propios políticos en sus campañas y procesos electorales.

Fuentes consultadas

ÁLVAREZ, Juan Luis; GAYOU, Jurgenson. *Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós Educador. (2006).

BALCÁZAR NAVA, Patricia. *Investigación Cualitativa*. México: Universidad Autónoma del Estado de México (2006).

FERNÁNDEZ RUIZ, Jorge.

Las elecciones municipales. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2010.

GARCÍA DEL

CASTILLO, Rodolfo. *Retos y perspectivas de la administración municipal en México*.

Gerencia de recursos humanos Word press. «Clima Organizacional en la Administración Pública.» *Gerencia de recursos humanos Word press*. 16 de 02 de 2016. <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/16/clima-organizacional-en-la-administracion-publica/>

Gobierno del Estado de Jalisco. *jalisco.gob.mx.* s.f.
<https://www.jalisco.gob.mx/es/jalisco/guadalajara>

Gobierno Galapagos. *gobiernogalapagos.gob.* <https://www.gobiernogalapagos.gob.ec/el-estado-trabaja-por-mejorar-el-clima-laboral-de-las-entidades-publicas/>

GUILLÉN, Tonatiuh. “Introducción: parámetros de la reforma municipal en México”. En *Innovación y continuidad del municipio mexicano. Análisis de la reforma municipal de 13 estados de la república*, coordinado por ídem., México: UNAM-Cámara de Diputados-Miguel Ángel Porrúa, 2004.

KUNZ, Ignacio; GONZÁLEZ, Gerardo y VILLASEÑOR, Horacio. *Área metropolitana de Guadalajara. Entre la voluntad política y la obligatoriedad*. Guadalajara: Instituto de Estudios del Federalismo Prisciliano Sánchez, 2015.

LEFÉVRE, Christian. “Gobernabilidad democrática de las áreas metropolitanas. Experiencias y lecciones internacionales para las ciudades latinoamericanas”, En *Gobernar las metrópolis*, editado por ROJAS, Eduardo; CUADRADO-ROVA, Juan R. y FERNÁNDEZ GÜELL, José Miguel. Washington: BID. 2005.

SÁNCHEZ MILLA, J.J.; SANZ BOU, Ma.; APELLANIZ GONZÁLEZ, A.; PASCUAL ISAOLA, A. *Policia y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica*. 2001. Obtenido de http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/n_4/polestres.pdf:

SUÁREZ DE GARAY; MOLOEZNIK; SHIRK. *Justicia Barómetro*. Guadalajara: Universitaria. 2010.