



Relatoría

PRIMERO LO PRIMERO, ¿QUÉ ES BIENESTAR POLICIAL?

#PolicíaPlena



Policía Plena: Hablemos de bienestar policial en México

Panel 1. "Primero lo primero: ¿qué es bienestar policial?"

Relatoría

18 de febrero de 2025

Créditos

Elaboración de la relatoría: Araceli Avila Morales– Insyde

Panelistas:

Antia Mendoza, Directora Ejecutiva, Seguridad y Paz Ciudadana, S.C.

Mónica Patricia Pérez Ankarvall, Titular, Centro Nacional de Certificación y Acreditación, SESNSP

Manuel Emilio Hoyos Díaz, Comisario, Seguridad Pública Municipal de Hermosillo

Miguel Garza Flores, Director Ejecutivo, Insyde

Moderación: Araceli Avila Morales– Insyde

Contenido

Introducción	3
Panelistas	4
Diferencias entre el bienestar policial y el bienestar en otras profesiones.....	5
Dimensiones del bienestar policial	5
La relación entre el bienestar y el desempeño policial.....	6
Factores que influyen en el bienestar de los policías	7
Reforma y bienestar policial	8
Retos o barreras para abordar el bienestar policial	9
Cambios estructurales necesarios para fomentar el bienestar policial.....	10
Qué pueden y qué deben hacer las instituciones policiales para promover el bienestar	11
Conclusiones.....	12

Introducción

Desde su fundación en 2003, el Instituto para la Seguridad y la Democracia (Insyde) ha trabajado incansablemente en el fortalecimiento de las instituciones de seguridad en México, siempre desde una perspectiva de derechos humanos. En los últimos años, hemos impulsado una agenda enfocada en visibilizar la importancia del bienestar integral de las y los policías, desarrollando proyectos innovadores que abordan el impacto de su labor en la salud mental y emocional.

Estos proyectos han generado propuestas concretas para la atención de las y los policías y sus familias, además de iniciativas para fortalecer sus capacidades de afrontamiento y promover cambios institucionales que garanticen su bienestar. En Insyde estamos convencidas de que policías con bienestar construyen instituciones de seguridad más sólidas.

Sabemos que lograr un cambio real en este tema requiere del trabajo conjunto de distintos sectores. Por ello, lanzamos la serie de conversatorios “Policía Plena: Hablemos de bienestar policial en México”, con el propósito de generar reflexiones colectivas y propuestas estratégicas que contribuyan a mejorar la salud, las condiciones laborales y el desarrollo profesional de las policías en México.

Esta relatoría corresponde al primer panel de la serie, "Primero lo primero: ¿qué es bienestar policial?", el cual tuvo por objetivo proponer, de forma colectiva, qué elementos deben considerarse para construir una definición integral de bienestar policial que guíe políticas y programas en la materia.

Este panel se llevó a cabo de forma virtual el 18 de febrero de 2025 y está disponible para consulta en YouTube¹.

Durante la sesión, cada panelista respondió a una pregunta distinta en cada bloque, con intervenciones de hasta siete minutos. A continuación, se presenta un resumen de las ideas compartidas en sus participaciones, seguido de algunas conclusiones derivadas de esta reflexión.

¹ Primero lo primero, ¿qué es bienestar policial? Martes 18 de febrero de 2025: <https://www.youtube.com/live/t3SSyobjXD8?si=1wZh7lMon15i8hhg>

Panelistas

- **Antia Mendoza Bautista**

Licenciada en Psicología por la Universidad de las Américas-Puebla, con estudios de maestría en Victimología por el INACIPE. Ha complementado su formación con diversos diplomados internacionales. Desde 2017, ha participado en el diseño e implementación de programas de bienestar en diversas instituciones públicas de atención a víctimas en México y Guatemala, así como proyectos de bienestar policial en Jalisco, Nuevo León, Sinaloa y Guanajuato. Ella es integrante de la Red de Mujeres Especializadas en Seguridad y Defensa en Latinoamérica y el Caribe. Actualmente lidera el área de Seguridad Ciudadana en SEYPAZ.

- **Mónica Patricia Pérez Ankarvall**

Licenciada en Derecho con distinción del ITAM. Desde el 2013 se ha desempeñado como servidora pública federal en diversas dependencias como la Fiscalía General de la República, la Coordinación Nacional Antisecuestros, la Comisión Nacional de Seguridad y la Comisión Nacional de Búsqueda de Personas. En el 2019 se incorporó al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública y se encargó del desarrollo del “Modelo de Unidades de Investigación en la Policía” y el “Protocolo de Investigación”. Actualmente es titular del Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

- **Manuel Emilio Hoyos Díaz**

Es Licenciado en Derecho y maestro en ciencias forenses y victimología por la Universidad Durango Santander, además de contar con estudios de especialidad y diplomados internacionales en materia de investigación y atención de algunos delitos de alto impacto. Como servidor público se desempeñó en la unidad de investigación y antisecuestros de la Procuraduría General del Estado de Sonora. En el ámbito de sociedad civil fue director general del Observatorio Sonora por la Seguridad hasta 2021. Actualmente es Comisario Jefe de la Seguridad Pública Municipal de Hermosillo, Sonora.

- **Miguel Garza Flores**

Egresado de la maestría en “Políticas de Seguridad Pública” de la Universidad Autónoma Metropolitana, cursó el Diplomado en Inteligencia Policial en la Policía Nacional de Colombia. Es parte de la Red Latinoamericana de Profesionales de Prevención del Delito de la Universidad de Chile. Coordinó el grupo de policía de proximidad en la Policía del Distrito Federal y posteriormente fue Jefe de Fenomenología del Delito y Subdirector de Seguridad Ciudadana en la Policía de Naucalpan, Estado de México. Actualmente es director ejecutivo del Instituto para la Seguridad y la Democracia, A.C.

Moderadora: Araceli Avila Morales

Cuenta con licenciatura en Estudios Latinoamericanos de la UNAM y especialidad en migración internacional por el Colegio de la Frontera Norte. Como investigadora en Insyde ha apoyado en la coordinación de múltiples proyectos relacionados con el bienestar policial, la Certificación Policial Ciudadana, el Observatorio de Migración, la Red SJP, entre otros.

Diferencias entre el bienestar policial y el bienestar en otras profesiones

Miguel Garza Flores

Miguel explicó que el concepto de bienestar, según la Organización Mundial de la Salud, va más allá de la salud física e implica un estado completo de bienestar físico, social y mental. Sin embargo, el bienestar policial tiene particularidades que lo diferencian de otras profesiones debido a la naturaleza de la función policial.

El panelista señaló que, en algunos países, ya existen programas especializados para tratar el trauma en policías, similares a los que se utilizan con veteranos de guerra. Sin embargo, en México estos esfuerzos aún son limitados.

Las y los agentes de policía enfrentan una exposición constante a situaciones de riesgo, lo que puede generar ansiedad, depresión y trastornos por estrés postraumático. Además de los riesgos físicos, las y los policías están sometidos a altas demandas emocionales y psicológicas, ya que deben tomar decisiones inminentes en situaciones de crisis. Otro factor que afecta el bienestar policial es el estigma alrededor de la salud mental dentro de la institución, lo que dificulta el acceso a apoyo terapéutico y el desarrollo de hábitos de autocuidado. Miguel enfatiza que todos estos factores pueden llegar a repercutir en la vida personal y familiar de las y los policías, incluso desde la formación inicial cuando se tiene régimen de internamiento, siendo común que enfrenten dinámicas familiares complicadas o incluso desintegración familiar por la demanda que exige su empleo.

Por último, Miguel destacó los riesgos asociados a los horarios y condiciones laborales, que impactan la salud de las y los policías. La falta de hábitos saludables, junto con largas jornadas y una alimentación deficiente, han contribuido a problemas como hipertensión, enfermedades metabólicas y musculoesqueléticas. En su experiencia recorriendo instituciones policiales, encontró que muy pocas proporcionaban alimentación a los agentes, lo que evidencia la necesidad de fortalecer las condiciones para su bienestar.

Miguel mencionó el caso de la Policía de Juárez, Chihuahua, que en 2016, con el acompañamiento de INSYDE, se convirtió en la primera institución en obtener la Certificación Policial Ciudadana (CERTIPOL). Como parte de este proceso, implementó un estándar para garantizar atención psicológica a sus policías. Además, destacó el esfuerzo de la institución, que en 2016 contaba con solo un psicólogo y, actualmente, ha desarrollado un área especializada con 19 psicólogas que brindan apoyo integral a las y los agentes.

Dimensiones del bienestar policial

Antia Mendoza Bautista

Antia explicó que el concepto de bienestar policial es relativamente reciente y aún carece de un consenso consolidado. Se trata de una noción en construcción que varía según el enfoque de quien la analice: mientras las autoridades tienden a centrarse en una visión funcional y operativa de la labor

policial, especialistas y académicas proponen una mirada más integral e interdisciplinaria. No obstante, es fundamental considerar qué entiende el propio personal policial por bienestar, ya que esta percepción puede diferir de ambas perspectivas institucionales y académicas.

A partir de la revisión de literatura especializada y de la experiencia empírica acumulada en campo, Antia identificó y propuso cuatro dimensiones centrales que deben ser consideradas para construir una comprensión integral del bienestar policial:

- **Bienestar psicológico:** Incluye la salud mental, las condiciones cognitivas y la capacidad de autorregulación emocional, considerando tanto los efectos derivados de las funciones operativas como de las dinámicas y exigencias organizacionales dentro de la institución.
- **Bienestar físico:** Abarca la salud general (fisiológica, somática y funcional) y la condición física del personal (niveles de fatiga, lesiones, dolor), así como factores clave como la alimentación, la hidratación, el sueño y otros hábitos que pueden verse deteriorados por las rutinas laborales y las condiciones estructurales de trabajo.
- **Bienestar organizacional o profesional:** Se refiere a las condiciones estructurales e institucionales que influyen en la experiencia laboral, incluyendo infraestructura, equipamiento, prestaciones, horarios, clima organizacional, estilos de liderazgo y el respeto a los derechos laborales. También contempla aspectos culturales y simbólicos que configuran la identidad profesional y el sentido de pertenencia institucional.
- **Bienestar relacional o social:** Hace alusión a la calidad de los vínculos afectivos y sociales que sostienen a las personas en su entorno inmediato y ampliado. En el caso del personal policial, la naturaleza de la función y sus exigencias tienden a restringir la vida relacional, afectando los vínculos familiares, las redes de amistad y las posibilidades de reconocimiento y pertenencia social.

Finalmente, Antia **subrayó que el concepto de bienestar policial continúa en evolución,** y que algunas propuestas recientes incorporan otras dimensiones complementarias, como el bienestar financiero y el acompañamiento jurídico, que también influyen de manera significativa en la vida de las y los policías.

La relación entre el bienestar y el desempeño policial

Mónica Patricia Pérez Ankarvall

Mónica inició su intervención destacando que la relación entre bienestar y desempeño policial es evidente, pues ambos aspectos están directamente vinculados con el desarrollo profesional y el servicio de carrera policial. Señaló que esta relación inicia desde los procesos de reclutamiento y selección, ya que, por ejemplo, en algunos casos las instituciones no son lo suficientemente claras sobre los procesos y las personas aspirantes no tienen conocimiento de los criterios de evaluación, lo que puede generar incertidumbre y desmotivación.

Además, enfatizó que el bienestar organizacional juega un papel clave: si las corporaciones no proporcionan las herramientas necesarias, como capacitaciones adecuadas y apoyo jurídico, los policías no tendrán la preparación suficiente para enfrentar las complejidades de su labor. Esta falta de certeza también puede impactar negativamente su desempeño, ya que no siempre saben con

claridad qué pueden hacer, cómo deben actuar y qué respaldo institucional tendrán en situaciones críticas.

Otro punto relevante que Mónica abordó fue la falta de mensajes claros sobre las expectativas del trabajo policial. **“Se le pide a la policía que sea todo: que sea psicólogo, que sea abogado, que sea héroe, y que actúe cuando sea necesario con fuerza y determinación, pero sin violencia, y que sea proporcional, pero a la vez que pueda ser sensible ante una situación”** señaló. Sin embargo, no siempre se les proporciona la formación adecuada para manejar estas demandas.

En cuanto a la salud mental, Mónica resaltó la necesidad de un mayor apoyo institucional. Muchos policías han enfrentado situaciones extremadamente difíciles, y la falta de atención a su bienestar psicológico puede afectar su desempeño. En ocasiones, cuando en las evaluaciones de control y confianza se detectan problemas de estrés o fatiga emocional, la solución institucional ha sido dar de baja al personal en lugar de brindarles apoyo para su recuperación.

Finalmente, insistió en la importancia de un enfoque integral que abarque desde la selección y formación del personal hasta la construcción de un verdadero plan de carrera policial. Destacó la necesidad de que las y los policías se sientan respaldados por la institución y que esta no solo exija resultados, sino que también ofrezca apoyo y seguimiento en momentos de crisis.

Factores que influyen en el bienestar de los policías

Manuel Emilio Hoyos Díaz

Emilio inició su intervención recordando que al menos desde la década de los 90's se ha hablado de algunos componentes del bienestar policial. Específicamente de aquello relacionado con las condiciones laborales bajo el concepto de “dignificación policial”. Sin embargo, destacó que el bienestar debe entenderse desde una perspectiva más amplia, partiendo del reconocimiento de que las y los policías son, ante todo, seres humanos.

Explicó que, a diferencia de otras profesiones, la labor policial está constantemente bajo un escrutinio público que tiende a polarizar al personal policial en “buenos” o “malos”, lo que genera una percepción injusta de la profesión. Al mismo tiempo, la sociedad exige que las y los policías cumplan múltiples roles: desde contener situaciones de crisis hasta aplicar el uso de la fuerza de manera proporcional y sin excesos, lo que genera una gran presión sobre ellas y ellos.

Emilio identificó los siguientes como algunos factores que impactan el bienestar policial

- **Educación y salud.** Señaló que, en conversaciones con policías, la educación y la salud emergen como factores fundamentales para su bienestar y el de sus familias. Además, consideró que un entorno familiar estable y acceso a servicios de salud adecuados influyen directamente en su estado emocional y, por ende, en su desempeño laboral.
- **Vocación y exigencias del trabajo policial.** Subrayó que la vocación es un elemento clave en la labor policial, ya que las y los policías enfrentan largas jornadas, situaciones de mucho

estrés y una gran variedad de exigencias sociales. Además de sus responsabilidades laborales, muchos policías son padres, madres o cuidadores, lo que añade una carga adicional a su bienestar personal.

- **Falta de claridad en los procesos internos.** Un problema recurrente en las instituciones policiales es la falta de procesos claros, lo que genera desconfianza y temor entre el personal policial. Emilio mencionó que muchos policías evitan buscar apoyo psicológico por miedo a que esto afecte su evaluación en el C3 o su acceso a mejores oportunidades dentro de la corporación.
- **Percepción y exigencias sociales.** La sociedad tiene expectativas contradictorias sobre la policía: por un lado, exige que actúe con firmeza, pero sin abusos; por otro, reclama su presencia en diversas situaciones, desde operativos de tránsito hasta intentos de suicidio. Este constante escrutinio y la presión de “hacer todo” sin reconocimiento adecuado, pueden afectar la motivación y el bienestar de las y los policías.

Emilio presentó algunas iniciativas que han tenido en la Policía Municipal de Hermosillo. Destacó la implementación de un programa en coordinación con el DIF municipal para brindar seguimiento psicológico a policías que han pasado por situaciones de alto impacto. Este modelo busca garantizar que, al menos una vez, las y los policías acudan con un psicólogo para recibir orientación y contención emocional.

Finalmente, el Comisario enfatizó que el bienestar policial no se logra con esfuerzos aislados, sino con continuidad en las políticas públicas. La falta de seguimiento a programas exitosos es un problema recurrente en el país. Para consolidar avances en el bienestar policial, es necesario establecer procesos institucionales claros y fomentar la participación de la sociedad civil en la supervisión y evaluación de estos programas.

Reforma y bienestar policial

Miguel Garza Flores

Miguel inicia su intervención compartiendo una experiencia personal que considera ilustrativa de lo que puede suceder cuando no se toma en cuenta el bienestar de las y los policías en las reformas y políticas institucionales. Relata que, cuando él fue policía, un compañero tuvo un accidente con su arma de cargo y después de unos días, esta persona admitió que se había disparado a sí mismo con la intención de obtener una incapacidad y ausentarse del trabajo durante un par de meses. Este incidente, dice Miguel, es consecuencia de una cultura policial que promueve la "resistencia" y la "dureza" a toda costa, dejando de lado el bienestar emocional y físico de las y los policías.

Para Miguel, el bienestar policial debe ser parte fundamental de cualquier reforma, ya que la falta de atención a estos aspectos puede generar consecuencias como el ausentismo, las conductas impulsivas o el uso excesivo de la fuerza.

El panelista cita un estudio realizado en la Universidad Estatal de Washington en colaboración con la Policía Montada de Canadá², el cual evalúa el rendimiento del personal policial bajo diferentes esquemas de horarios de trabajo. El estudio muestra que el rendimiento de las y los policías comienza a disminuir a partir de la octava hora de trabajo, lo que demuestra que los turnos largos no son sostenibles ni saludables. Miguel enfatiza que estos hallazgos refuerzan la idea de que una reforma que incluya el bienestar de las y los policías, y que promueva horarios adecuados es fundamental para reducir el desgaste y mejorar tanto la salud mental como el desempeño del personal.

“El bienestar policial no debe ser una prioridad solo en términos de salud mental, sino también como una herramienta clave para prevenir riesgos psicosociales y mejorar el desempeño de las y los policías, lo que, a su vez, tendría un impacto positivo tanto en las instituciones como en la sociedad” señaló.

Retos o barreras para abordar el bienestar policial

Antia Mendoza Bautista

Antia inició su intervención reconociendo que, como bien señalaron otros participantes y personas del auditorio, hablar de bienestar no es habitual en las instituciones públicas. En general, **no existe una cultura de cuidado ni a nivel individual ni institucional**, lo cual aplica especialmente a las instituciones policiales. A lo largo de su participación, identificó diversas barreras estructurales, culturales y organizacionales que dificultan la implementación de programas orientados al bienestar policial:

- **Carencia de una cultura institucional de cuidado y autocuidado:** Las instituciones públicas, y particularmente las corporaciones policiales, **no están habituadas a integrar el bienestar como un eje prioritario en su gestión**. Predominan enfoques centrados en la eficacia operativa, el control, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados, mientras **que las necesidades psicosociales del personal suelen quedar relegadas o invisibilizadas**.
- **Ausencia de corresponsabilidad institucional:** Existe una clara brecha entre las exigencias impuestas al personal policial y el nivel de apoyo ofrecido en materia de bienestar. A pesar de que la pandemia por COVID-19 marcó un punto de inflexión en la visibilización de la salud mental, las respuestas institucionales continúan siendo insuficientes.
- **Cultura policial como obstáculo estructural:** La propia cultura policial representa una barrera significativa para la incorporación de enfoques de bienestar. Introducir este tipo de temáticas obliga a **cuestionar las condiciones reales en las que operan las instituciones** y desestabiliza paradigmas dominantes centrados en el sacrificio, la dureza y la resistencia individual. Esta visión dificulta que temas como el estrés, la ansiedad, la depresión o el trauma

² James L, Samuels CH, Vincent F. “Evaluating the Effectiveness of Fatigue Management Training to Improve Police Sleep Health and Wellness: A Pilot Study.” J Occup Environ Med. 2018 Jan;60(1):77-82. doi: 10.1097/JOM.0000000000001174. PMID: 28953073.

sean reconocidos y atendidos. Además, **los estigmas asociados a la salud mental generan incomodidad, resistencia y desplazamiento simbólico dentro de las jerarquías policiales.**

- **Cultura machista y arquetipos de género:** Antia subrayó que las instituciones policiales en México **reproducen una cultura machista profundamente arraigada**, en la que los estereotipos y arquetipos de género refuerzan la imagen estoica del policía que recurren a los símbolos de guerrero o héroe. Este imaginario dificulta que las y los policías expresen sus necesidades emocionales, físicas o psicológicas, y entorpece la posibilidad de construir una cultura de cuidado y autocuidado.
- **Escasez de recursos y priorización de lo operativo:** Las corporaciones policiales enfrentan **limitaciones presupuestarias importantes que restringen el desarrollo de programas de bienestar**, los cuales suelen quedar subordinados a las prioridades operativas. Esta escasez no solo impide implementar intervenciones especializadas, sino que también se manifiesta en **la falta de datos sistemáticos y actualizados sobre el estado de salud física y mental del personal**, lo que a su vez limita el diseño de políticas y acciones adecuadas.
- **Ausencia de información diagnóstica:** Finalmente, Antia destacó que uno de los principales obstáculos es la **falta de información sobre las condiciones reales en que se encuentra y opera el personal policial**. Esta ausencia de datos impide comprender de manera integral cómo influyen factores como la violencia crónica, la inseguridad y las dinámicas institucionales en la salud y el bienestar del funcionariado, y limita la posibilidad de desarrollar intervenciones situadas y efectivas.

Antia resalta la necesidad de generar un cambio en la cultura institucional y de crear un entorno institucional que valore y apoye el bienestar físico y emocional del personal policial, con el fin de mejorar su calidad de vida, dignificar sus condiciones laborales y en consecuencia su desempeño profesional.

Cambios estructurales necesarios para fomentar el bienestar policial

Mónica Patricia Pérez Ankarvall

Mónica inicia su intervención retomando y apoyando varias ideas ya mencionadas por las otras panelistas, como la evidencia presentada por Miguel sobre los horarios y la falta de datos en bienestar policial identificado por Antia. Señala que, aunque en algunos casos sí existen datos, a menudo no se les hace caso, lo que limita los avances en las políticas de bienestar.

La panelista destaca que muchas corporaciones policiales priorizan la compra de equipos y tecnologías avanzadas, sin tener en cuenta que, aunque estos recursos pueden ofrecer resultados inmediatos, no reemplazan el factor humano ni garantizan soluciones a largo plazo. En su experiencia, las corporaciones que invierten en el bienestar de sus policías, en su formación y en asegurarles una carrera estable dentro de la institución, obtienen mejores resultados en comparación con aquellas que se enfocan solo en recursos tecnológicos.

En este sentido, Mónica plantea un cambio estructural fundamental: aprovechar los datos existentes y tomar decisiones basadas en la evidencia. A menudo, las soluciones rápidas y superficiales no abordan los problemas de fondo, y es necesario **pensar en el bienestar policial como un proceso a largo plazo**, por lo que deberían superar a las administraciones, y fomentar políticas públicas y proyectos que se mantengan a lo largo del tiempo, asegurando su continuidad y efectividad.

Otra de las practicas que deben cambiar, según la panelista, es la rotación del personal directivo en las administraciones, ya que la falta de continuidad es una práctica perjudicial que impide que se invierta realmente en el desarrollo y bienestar del personal policial. La gestión del talento es, por lo tanto, crucial para que los cambios estructurales sean sostenibles.

Finalmente, Mónica resume que los cambios estructurales en las instituciones de seguridad requieren una visión a largo plazo, un compromiso desde los niveles más altos de la administración y una planificación que garantice la continuidad de los proyectos. Si bien reconoce que habrá obstáculos en el camino, insiste en que los resultados no deben buscarse de manera inmediata. Concluye su intervención destacando la importancia de visualizar el futuro y construir una base sólida para que los cambios sean efectivos a largo plazo.

Qué pueden y qué deben hacer las instituciones policiales para promover el bienestar

Manuel Emilio Hoyos Díaz

El Comisario comienza su intervención destacando la importancia de la voluntad política para promover el bienestar dentro de las instituciones de seguridad. Señala que, para que las políticas sean efectivas, deben basarse en evidencia, y en caso de que no exista, se debe recurrir a un enfoque empírico. En este sentido, enfatiza que las decisiones no deben depender de la política temporal de un alcalde o comisario, sino que deben ser parte de un plan integral que contemple tanto el corto como el mediano y largo plazo.

Expone que, uno de los puntos clave es la colaboración con las organizaciones de la sociedad civil, pues estas instituciones son las que pueden garantizar que los proyectos de bienestar no se queden a medio camino.

Otro de los enfoques que Emilio menciona para mejorar el bienestar del personal es la creación de alianzas con empresas y comercios locales. Como ejemplo, cita el caso de una compañía de café en Hermosillo que proporcionó termos para las y los policías, y varios empresarios que ofrecieron café gratis y acceso a baños en sus establecimientos. Aunque estos son gestos pequeños, el panelista considera que son pasos importantes para crear una relación más estrecha entre la policía y la comunidad, lo que mejora tanto el bienestar del personal como la percepción pública de las fuerzas de seguridad.

Además, enfatiza la necesidad de acercar a la policía a la comunidad para romper con el distanciamiento entre ambos. Una de las estrategias que se ha implementado en Hermosillo es el

programa "Café con el Comisario", inspirado en iniciativas similares en Estados Unidos. Desde su perspectiva, este tipo de encuentros, en los que policías tienen la oportunidad de interactuar directamente con la ciudadanía, permite conocer las necesidades de la comunidad y también ayuda al policía a socializar en un espacio más relajado, favoreciendo su bienestar emocional.

Emilio concluye su intervención señalando que es crucial que las instituciones sigan trazando rutas de trabajo claras, que incluyan alianzas con empresas y organizaciones de la sociedad civil, así como la implementación de estrategias que beneficien tanto a las y los policías como a sus familias. Además, recalca que se dotar al personal policial de las herramientas necesarias para cumplir con su trabajo, es una obligación básica de la institución, no un extra. Para él, con un enfoque integral y a largo plazo, las instituciones pueden avanzar significativamente en la mejora del bienestar policial.

Conclusiones

A lo largo de la mesa de discusión, las y los panelistas coincidieron en varios puntos clave sobre como garantizar el bienestar policial y las reformas necesarias para lograrlo.

En primer lugar, hay un consenso en que el bienestar policial es un concepto que permite pensar y promover políticas públicas para garantizar la calidad de vida del personal policial multidimensionalmente. Estos esfuerzos deben considerar al menos la salud física, la salud mental y emocional, el desarrollo profesional de las y los policías, así como el respaldo y compromiso de las instituciones para ofrecer condiciones dignas de empleo, además de fomentar condiciones que permitan desarrollar la profesión policial sin sacrificar la vida personal.

Algunos enfoques que se consideraron estratégicos durante las intervenciones son los siguientes:

1. **Priorizar a la persona:** Las y los panelistas destacaron la importancia de poner a las personas en el centro de las políticas de bienestar policial. Esto implica reconocer que las y los policías son seres humanos (y no elementos) con necesidades tanto personales como profesionales.
2. **La continuidad institucional:** Un aspecto fundamental mencionado fue la necesidad de garantizar la continuidad en los proyectos de bienestar a través del tiempo, más allá de los cambios administrativos o políticos. La colaboración con la sociedad civil se destacó como un elemento esencial para asegurar que los programas de bienestar no queden incompletos o interrumpidos, sino que se sostengan a largo plazo.
3. **Compromiso y responsabilidad institucional:** La dignificación de las condiciones laborales de los policías fue otro punto clave. Las y los panelistas subrayaron la importancia de proporcionar a los policías no solo las herramientas de trabajo necesarias, sino también un entorno seguro y saludable que les permita desarrollarse tanto profesional como personalmente. Además, se resaltó la necesidad de revisar y mejorar aspectos como los beneficios sociales, las pensiones y la estabilidad laboral, áreas en las que, en muchos casos, aún existen deficiencias.