



Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística
Año 9, vol. 18, Enero-Julio 2022
ISSN: 2007-2023
www.acspyc.es.tl

Repercusiones de la pandemia de COVID-19 en oficiales de policía mexicanos: Un estudio sobre burnout, satisfacción con la vida y entusiasmo laboral

Repercussions of the COVID-19 pandemic on Mexican police officers: a study on burnout, life satisfaction and work enthusiasm

Fecha de recepción: 12/01/2021.

Fecha de aceptación: 25/04/2021.

Manuel Edgardo Hernández Corona

manuelcoronapsic@gmail.com

Dr. José Luis Rojas Solís

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

jlrojassolis@gmail.com

Brandon Enrique Bernardino García Ramírez

bregrmz@gmail.com

Dr. Raúl Alcázar Olán

Universidad Iberoamericana Puebla

raul.alcazar@iberopuebla.mx

Resumen

Objetivo: El síndrome de burnout es una condición que afecta de manera específica a ocupaciones con labores de trato directo con la población. Por ello, el objetivo de este estudio fue analizar el grado de síndrome burnout, entusiasmo laboral y satisfacción con la vida en una muestra de oficiales de policía mexicanos durante la pandemia por COVID-19. Materiales y métodos: Se realizó un estudio no experimental, transversal, con alcances exploratorios, descriptivos y correlacionales; participaron 26 policías del estado de Puebla (México). Se utilizó el Maslach Burnout Inventory-General Survey, Utrecht Work Engagement Scale y la Escala de Satisfacción con la Vida. Resultados: Se resalta una prevalencia baja de burnout y alta en entusiasmo laboral y satisfacción con la vida en la muestra. Conclusiones: Pese a las condiciones derivadas de la pandemia, los oficiales manifestaron niveles bajo de burnout y altos en entusiasmo laboral y satisfacción con la vida.

Abstract

Objective: The burnout syndrome is a condition that specifically affects occupations that deal directly with the population. Therefore, the objective of this study was to analyze the degree of burnout syndrome, work enthusiasm, and life satisfaction in a sample of Mexican police officers during the COVID-19 pandemic. Materials and methods: A non-experimental, cross-sectional study was carried out, with exploratory, descriptive and correlational scopes; 26 police officers from the state of Puebla (Mexico) participated. The Maslach Burnout Inventory-General Survey, Utrecht Work Engagement Scale and the Satisfaction with Life Scale were used. Results: A low prevalence of burnout and a high prevalence of work enthusiasm and life satisfaction in the sample stand out. Conclusions: Despite the conditions derived from the pandemic, officials showed low levels of burnout and high levels of enthusiasm for work and satisfaction with life.

Palabras clave: Enfermedad profesional; Estrés mental; Satisfacción en el trabajo; Pandemia; Policía.

Keywords: Mental stress; Job satisfaction; Occupational diseases; Pandemics; Police.

Introducción

Inicialmente, el síndrome de *burnout* fue definido como un nivel elevado y crónico de agitación mental y tensión corporal, el cual produce diferentes repercusiones a la integridad física, emocional y psicológica de quien lo padece (Freudenberger, 1974). Dicho estado se



caracteriza por afectar las áreas social y laboral, no obstante, tiene repercusiones mayores en el área física y psicológica, originando diferentes enfermedades y riesgos a la integridad de los individuos que lo padecen (Roz y Raval, 2017). Añadido a ello, el desarrollo del síndrome se vincula a las condiciones ambientales de carácter hostil (Corrêa *et al.*, 2019). Por todo esto, el síndrome de “quemarse” en el trabajo que es considerado como uno de los principales factores de riesgo para la salud en el siglo XX (Aniței *et al.*, 2013).

En este tenor esta condición se desarrolla en ambientes tanto educativos como laborales por lo que su prevalencia ha ido en aumento en las profesiones que proveen servicios de trato directo a la población. Tal es el caso de los oficiales de policía, quienes son propensos y afectados por dicha condición, esto se debe a la exigencia emocional y física que se ejerce en los ambientes correspondientes a las profesiones señaladas (Ritu *et al.*, 2014).

Síndrome de *burnout*

Autores como Maslach, Jackson y Leiter (1986), identificaron al fenómeno como la respuesta inconsciente a la demanda excesiva de trabajo, la cual tiene repercusiones físicas (cansancio extremo, dolores de cabeza, insomnio, enfermedades respiratorias y dificultades gastrointestinales), psicológicas (frustración, enojo, cinismo y sintomatología depresiva) y emocionales (fatiga/estrés crónico, despersonalización, cinismo y dificultades en las relaciones interpersonales) en quien la padezca (Useche *et al.*, 2019).

Aunado a esto, el *burnout* se diferenció de otros términos debido a la presencia de desgaste emocional y psicológico. Tal es el caso de su diferenciación con el concepto de ‘estrés ocupacional’, ya que éste es definido como una respuesta biológica con rasgos psicológicos, emocionales, físicos y conductuales menores en comparación con los efectos del síndrome de *burnout* (Odedokun, 2015). Al respecto, las investigaciones recientes señalan cambios significativos en las condiciones referentes al término *burnout* identificándolo como un síndrome principalmente vinculado al ambiente laboral hostil, la insatisfacción laboral y las jornadas prolongadas de trabajo acompañadas de un exceso de carga laboral (Kula, 2017).

Ahora bien, es conveniente subrayar que la evidencia empírica acumulada sugiere que la población policial sería un sector especialmente afectado por el síndrome de *burnout* (Ritu *et al.*, 2014; Trombka *et al.*, 2018); en ese sentido, autores como Onkari e Itagi (2018) señalan como estresantes al cumplimiento de labores, el cuidado de la salud e integridad de los ciudadanos, el seguimiento de casos, la interacción social, imagen pública, el control de emociones y la responsabilidad por la protección de otros, lo cual, aunado a las jornadas



extensas de trabajo genera efectos adversos en los oficiales de policía, afecta directamente la integridad de los oficiales de policía (Gutshall *et al.*, 2017; Haro Reyes *et al.*, 2021).

Entusiasmo laboral

El “*engagement*”, mayormente conocido como “entusiasmo laboral”, este término se relaciona a conceptos como: compromiso organizacional, implicación en el trabajo, dedicación al trabajo, enganche o adicción al trabajo (Salanova & Schaufeli, 2004). Por tanto, se define como un estado mental positivo, satisfactorio, relacionado con el trabajo y que se caracteriza mediante el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli *et al.*, 2002). En ese sentido, diversas investigaciones identifican al entusiasmo laboral como un estado contrario al síndrome de *burnout*, relacionándose de manera negativa, es decir, entre mayor sea el nivel de *engagement* menor será el de *burnout* (Salanova *et al.*, 2000).

Satisfacción con la vida

Por otra parte, para describir “Satisfacción con la Vida” es pertinente abordar el “Bienestar Humano”, el cual presenta una complejidad de estudio debido a su falta de acuerdo en su delimitación conceptual por su naturaleza plurideterminada, diversidad de enfoques y carácter temporal (García-Viniegras & González, 2000); es de este modo que han surgido numerosos conceptos para referirse a este constructo, uno de ellos es el bienestar subjetivo, que tiene que ver con el proceso de percepción de la vida de acuerdo con el propio sujeto y el cual está constituido por tres componentes relacionados entre sí, estos son: afecto positivo, ausencia de afecto negativo y satisfacción con la vida (Andrews & Withey, 1976; Arita, 2005).

Objetivo

Debido a lo anteriormente mencionado, la presente investigación tiene por objetivo principal analizar la presencia del síndrome burnout, entusiasmo laboral y satisfacción con la vida en una muestra de oficiales de policía mexicanos durante la pandemia de COVID-19. Así mismo, se estableció como objetivo secundario identificar la relación entre los factores mencionados.

Método

En la presente investigación fue utilizado un enfoque cuantitativo, implementando un diseño no experimental, *ex post facto*, transversal, con alcances exploratorios, descriptivos y correlacionales.



Participantes

La selección de la muestra fue no probabilística y por conveniencia, fue recolectada a través de la técnica de bola de nieve. Así, de una población total de aproximadamente 3000 oficiales de policía que indicaron estar laborando en el estado de Puebla (México) como custodios, administrativos, patrulleros y moto patrulleros, participaron 28 individuos de los cuales 2 optaron por declinar en el estudio tras leer el consentimiento informado. Finalmente se incluyeron 26 oficiales de policía, de los cuales 8 fueron mujeres y 18 varones; con edades de entre los 20 y 42 años ($M=31.19$; $DT=6.75$) y un periodo de servicio que osciló entre los 10 y 180 meses ($M=74.27$; $DT=41.54$). Una descripción más detallada de la muestra se podrá observar en la Tabla 1.

Instrumentos

Para los fines de este estudio cabe aclarar que en las instrucciones de cada escala se agregó la expresión “durante la contingencia sanitaria por COVID-19”, con el objetivo de delimitar el contexto que se contempla en la investigación.

Datos sociodemográficos, conformado por 4 reactivos que recabaron información sobre el sexo, edad, período de servicio (en meses) y cargo desempeñado. Las opciones de respuesta fueron de opción múltiple para el sexo y el cargo desempeñado, mientras que para los reactivos de edad y periodo de servicio fue una casilla de respuesta numérica libre.

Síndrome de *burnout*, se utilizó el *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS; Maslach *et al.*, 1986) en su versión validada para por Latinoamérica por Pando, Aranda y López (2015). Este instrumento evalúa la presencia e intensidad del síndrome de quemarse en el trabajo (*burnout*) y consta de 16 ítems divididos en tres categorías, las cuales son: desgaste emocional (9 ítems, p.ej.: “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”), cinismo (1 ítem, p.ej.: “Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo”) y eficacia profesional (6 ítems, p.ej.: “En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo”). Los reactivos se evaluaron por medio de una escala Likert de siete puntos, donde: 0=Nunca, 1=Muy raras veces a lo largo del año, 2=En algunas ocasiones a lo largo del año, 3=En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4=Frecuentemente a lo largo del año, 5=Casi cada día y 6=Cada día. En este sentido, de acuerdo con Maslach, Jackson y Leiter (1986), las puntuaciones altas en los factores de desgaste emocional y cinismo, aunados a una baja puntuación en eficacia profesional, indicarían una fuerte presencia del *burnout*. Ahora bien,



para la presente investigación se ha seguido lo sugerido por Fernández y Merino (2014), en cuanto a la omisión del ítem 13 y la calificación de las dimensiones de forma separada.

Entusiasmo laboral, se utilizó la *Utrecht Work Engagement Scale* (Salanova *et al.*, 2000), en su versión validada para México por Hernández, Llorens, Rodríguez y Dickinson (2016). Este instrumento evalúa el vigor en el ambiente laboral por medio de 9 ítems, los cuales son distribuidos en tres categorías: vigor (3 ítems, p.ej.: “En mi trabajo me siento lleno de energía”), dedicación (3 ítems, p. ej.: “Mi trabajo me inspira”) y absorción (3 ítems, p.ej.: “Estoy inmerso en mi trabajo”). Los reactivos se evaluaron por medio de una escala tipo Likert de siete puntos, la cual va del 0 al 6, donde 0=Nunca, 1=Casi nunca, 2=Algunas veces, 3=Regularmente, 4=Bastantes veces y 5=Siempre. En ese sentido, de acuerdo con los criterios utilizados por Hernández *et al.* (2016) las altas puntuaciones en los tres sub factores indican una alta presencia de entusiasmo laboral.

Satisfacción con la vida, se usó la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS; Diener *et al.*, 1985), en su versión traducida al español y validada para México (Padrós *et al.*, 2015). Este instrumento es unifactorial y, tal como su nombre lo indica, mide el grado de satisfacción con la vida por medio de 5 ítems (p.ej.: “En la mayoría de los aspectos de mi vida es como yo quiero que sea”), los cuales se responden con una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1=Completamente desacuerdo, 2=Desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo y 5=Completamente de acuerdo. En ese sentido, a mayor puntuación mayor es el grado de satisfacción con la vida.

Procedimiento

El periodo de recolección de datos abarcó el mes de agosto de 2020, es decir el proceso se realizó durante el periodo de contingencia sanitaria por COVID-19. En ese sentido, debido a la dificultad de acceso a la muestra se optó por utilizar la técnica de bola de nieve, es así como se realizó una entrevista con un miembro de la institución policial en la que se explicó la naturaleza y objetivos de la investigación para después comenzar a contactar con los y las potenciales participantes. Posteriormente, una vez que los miembros de la institución accedieron a participar, se divulgó el cuestionario *online*, a través de *Google Forms*, el cual requirió un tiempo estimado de 19 minutos, fue así como se obtuvo una muestra de 28 participantes de los cuales 2 optaron por no contestar el cuestionario, por lo que únicamente se consideraron 26 oficiales de policía para la realización de este trabajo.



Aspectos éticos

Las y los participantes tuvieron conocimiento de la naturaleza y objetivo del estudio, y se hizo énfasis en el carácter anónimo, confidencial y voluntario de sus respuestas. Así, se obtuvo su consentimiento informado, como un requisito previo ineludible al llenado de la encuesta, en donde se incluyó claramente la opción de participar, declinar o retirarse del estudio cuando ellos o ellas así lo considerasen. Es preciso mencionar que se puso a su disposición el formato breve y extenso tanto del consentimiento informado como del aviso de privacidad. Todo ello a través de un ítem de aceptación obligatorio para poder continuar con el cuestionario. El proceso general siguió lo sugerido por el Código Ético del Psicólogo (Sociedad Mexicana de Psicología, 2007) y la Declaración de Helsinki (Comisión Nacional de Bioética, 2013; Manzini, 2000). Por último, del mismo modo que no hubo obligatoriedad en la participación, tampoco hubo gratificación para la misma.

Análisis de datos

En primera instancia se realizaron análisis descriptivos, así se obtuvieron los índices de consistencia interna (*Alpha de Cronbach*) de las subescalas implementadas, posteriormente se obtuvieron las principales medidas de tendencia central para cada una de las dimensiones, tanto sociodemográficas como de los instrumentos utilizados, de igual manera se realizaron los análisis de normalidad a través del test de *Kolmogorov-Smirnov*, los cuales indicaron la distribución normal de los datos, no obstante, debido al tamaño reducido de la muestra, se utilizaron técnicas no paramétricas en la realización de los análisis inferenciales, esto siguiendo lo mencionado por Ghasemi y Zahedias (2012); debido a esto, las correlaciones fueron obtenidas a través del índice de Spearman (*rho*). Para los análisis estadísticos se utilizó el programa de SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) en su versión 25 para Windows.

Resultados

Estadísticos descriptivos

A continuación, se presentan las medidas de tendencia central y, en su caso, los índices de confiabilidad del *Alfa de Cronbach* obtenidos para cada una de las variables del estudio.

En ese sentido, las subescalas implementadas arrojaron un nivel de confiabilidad alto, con excepción de la dimensión “absorción”. De manera similar, en su mayoría, los datos mostraron una distribución normal. La edad promedio en el grupo de mujeres se halló en los



32 años mientras que el de los hombres en los 30 años. Por otra parte, en promedio, los oficiales de policía contaron con un periodo de servicio de 74 meses. Así mismo, se identificó que las dimensiones de “dedicación” y “eficacia profesional” obtuvieron las puntuaciones más altas.

Tabla 1. Análisis de fiabilidad, normalidad y principales estadísticos descriptivos

		α	<i>K-S</i>	<i>M</i>	<i>Md</i>	<i>DT</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
Edad	Total	-	-	31.19	31.50	6.76	20	42
	Mujeres	-	-	32.63	32.00	4.27	27	38
	Hombres	-	-	30.56	30.50	7.64	20	42
Periodo de servicio	Total	-	-	74.27	82	41.54	10	108
	Mujeres	-	-	76.50	75.00	32.26	36	120
	Hombres	-	-	73.28	82.00	45.89	10	180
Desgaste emocional	Total	.92	.200	2.10	2.00	1.35	0.00	4.56
	Mujeres	.91	.200	2.65	3.05	1.34	0.89	4.22
	Hombres	.91	.200	1.85	1.88	1.32	0.00	4.56
Cinismo	Total	-	.000	1.26	1.00	1.40	0.00	4.00
	Mujeres	-	.081	1.75	2.00	1.66	0.00	4.00
	Hombres	-	.006	1.05	1.00	1.25	0.00	4.00
Eficiencia profesional	Total	.91	.200	4.67	4.75	1.19	2.00	6.00
	Mujeres	.93	.200	4.43	4.66	1.23	2.33	6.00
	Hombres	.90	.200	4.78	5.00	1.20	2.00	6.00
Vigor	Total	.89	.00	4.12	4.66	1.08	2.00	5.00
	Mujeres	.94	.200	3.29	3.00	1.25	2.00	5.00
	Hombres	.76	.00	4.50	4.83	0.77	2.67	5.00
Dedicación	Total	.89	.00	4.38	5.00	0.87	2.33	5.00
	Mujeres	.88	.200	3.70	3.66	1.03	2.33	5.00
	Hombres	.85	.00	4.68	5.00	0.61	3.00	5.00
Absorción	Total	.58	.140	3.93	4.00	1.02	1.33	5.00
	Mujeres	.82	.200	3.25	3.33	1.30	1.33	5.00



	Hombres	.061	.096	4.24	4.16	0.72	2.67	5.00
	Total	.89	.064	4.12	4.10	0.90	1.20	5.00
Satisfacción con la vida	Mujeres	.67	.200	3.70	3.60	0.65	3.00	5.00
	Hombres	.92	.010	4.33	4.60	0.95	1.20	5.00

Nota: α =Índice de fiabilidad, $K-S$ =Índice de Kolmogorov-Smirnov, M =Promedio, DT =Desviación estándar, Min =Mínimo, Max =Máximo. Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, en la Tabla 2, se presentan las correlaciones en la muestra de mujeres y varones obtenidas por medio del análisis estadístico de *rho Spearman*; se describen las asociaciones más altas y significativas de acuerdo con las suposiciones teóricas planteadas en el estudio. En ese contexto, la edad no se asoció significativamente con ninguna de las variables incluidas, a excepción de la correlación moderada y positiva con el periodo de servicio ($rho=.480^*$, $p<0.05$). Del mismo modo, es preciso destacar la fuerte asociación positiva entre el vigor y la dedicación ($rho=.879^{**}$, $p<0.01$) y negativa entre el desgaste emocional y el vigor ($rho=-.822^{**}$, $p<0.01$).

Tabla 2. Asociación entre variables en la muestra

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	-								
2	.480*	-							
3	-.136	.028	-						
4	.009	-.012	.770**	-					
5	-.109	-.134	-.467*	-.599**	-				
6	.071	-.066	-.822**	-.812**	.674**	-			
7	-.091	-.024	-.628**	-.757**	.621**	.879**	-		
8	-.204	-.069	-.079	-.195	.306	.430*	.486*	-	
9									-



9	-.016	-.059	-.457*	-.245	.124	.422*	.401*	.418*	-
---	-------	-------	--------	-------	------	-------	-------	-------	---

Nota: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. (1)=Edad, (2)=Periodo de servicio, (3)=Desgaste emocional, (4)=Cinismo, (5)=Eficacia profesional, (6)=Vigor, (7)=Dedicación, (8)=Absorción, (9)=Satisfacción con la vida.

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la presencia del síndrome burnout, entusiasmo laboral y satisfacción con la vida en una muestra de oficiales de policía mexicanos durante la pandemia de COVID-19. Por otra parte, el objetivo secundario fue identificar la relación entre los factores mencionados.

Así, a partir de los puntajes mínimos y máximos, se identificó una presencia moderada de desgaste emocional, una baja prevalencia de cinismo y elevada en la eficiencia personal, lo cual, siguiendo a Pando y sus colaboradores (2015), sugiere una presencia baja del síndrome de *burnout*. Por otra parte, las puntuaciones altas obtenidas en vigor, dedicación y absorción apuntarían una alta presencia de entusiasmo laboral, tal y como lo señalan otros autores (Hernández *et al.*, 2016). Así mismo, tomando en consideración las altas puntuaciones obtenidas en la dimensión de satisfacción con la vida, se puede inferir una alta presencia de satisfacción, lo cual encuentra eco en lo apuntado por Padrós y sus colaboradores (2015).

En cuanto a las correlaciones halladas destaca la asociación positiva entre vigor y dedicación, ambos elementos del entusiasmo laboral; lo cual está en la línea de la investigación llevada a cabo por Molina y Moreno (2012) en la que se encontraron relaciones positivas entre los componentes de la escala de entusiasmo laboral en una muestra policial; esto se podría explicar a partir de la presencia de algún factor de *engagement* que favorezca la de los otros dos, tal y como ha sido señalado en otras investigaciones (Hernández *et al.*, 2016).

Por otra parte, en el presente estudio se encontró una relación negativa entre el síndrome de *burnout* y el entusiasmo laboral, especialmente entre desgaste emocional y cinismo con vigor, lo cual cobraría sentido desde la perspectiva teórica de Schaufeli y Selanova (2007) ya que el *engagement* es considerado como un estado psicológico de realización, vigor y entusiasmo laboral, por tanto, se puede conceptualizar como lo opuesto al síndrome de *burnout*. En otras palabras, una persona con alto entusiasmo laboral no percibiría a su trabajo como estresante o demandante, sino que lo consideraría retador y facilitador de realización personal (Montoya & Moreno, 2012); se trata de una situación que



podría distar de la descripción de algunos perfiles de oficiales de policía mexicanos que reportaron niveles medios-altos de *burnout*, implicando así posibles actitudes contrarias y negativas hacia su trabajo (Rojas-Solís & Morán González, 2015).

Así mismo, se encontró una relación parcial y negativa entre el síndrome de *burnout* y la satisfacción con la vida, lo cual contrasta con lo hallado en investigaciones previas que identificaron una alta satisfacción con la vida pese a la existencia de niveles medios-altos de *burnout* en una muestra similar a la utilizada en este estudio (Rojas-Solís & Morán González, 2015). Por otro lado, se encontró una relación positiva entre *engagement* y la satisfacción con la vida, lo que encuentra eco en algunas investigaciones realizadas en el extranjero, en las que se identificaron correlaciones similares en muestras de oficiales de policía (Liu *et al.*, 2019).

Limitaciones y fortalezas

Ahora bien, dentro de las limitaciones de este estudio destaca el uso del enfoque cuantitativo que no permite profundizar o contextualizar en la experiencia de los participantes. Aunado a ello, la validez interna no se vio favorecida por el diseño no experimental; del mismo modo que la validez externa, por la selección de la muestra. En ese mismo sentido, el carácter exploratorio de los resultados obtenidos impide la generación de hallazgos concluyentes. Así mismo, la posible deseabilidad social en las respuestas por parte de los oficiales representa un sesgo en la investigación, lo cual sugiere cautela en las interpretaciones de los resultados. Otra posible distorsión de las respuestas pudo deberse a la solicitud hecha a los participantes de contextualizar el fenómeno de estudio exclusivamente dentro del periodo de cuarentena por COVID-19. Por otra parte, el uso de una escala Likert de 0 (nunca) a 5 (siempre) para medir el entusiasmo laboral, aun cuando en otros estudios muestras europeas se ha utilizado una escala de 0 (nunca) a 7 (siempre), puede comprometer la comparación de los resultados y, por ende, a la réplica del método de investigación.

Sin embargo, en cuanto a las fortalezas, se puede destacar que esta investigación se realizó durante el periodo de la pandemia sin comprometer la integridad física, psicológica y emocional de los involucrados. En ese sentido, pese a que la cantidad de la muestra no es significativa, la información obtenida fue suficiente para identificar resultados que pueden aportar conocimiento sobre la materia, especialmente en la generación de hipótesis. Así mismo, esta investigación utilizó tres diferentes escalas, recurso poco utilizado por estudios anteriores.



Conclusiones

A la luz de los resultados obtenidos se puede afirmar que existe una prevalencia baja del síndrome de *burnout*, lo que concuerda con la presencia alta de entusiasmo laboral y satisfacción con la vida identificada en la muestra de este estudio. De igual forma, se percibieron algunas asociaciones parciales y significativas entre las variables incluidas.

En ese sentido, es preciso considerar el contexto provocado por la pandemia por COVID-19 como relevante para el estudio de los aspectos humanos y su capacidad para afrontar situaciones estresantes, por ello se sugiere que futuros estudios podrían orientarse a identificar tanto factores de riesgo como protectores, mecanismos de defensa y tratamientos de líneas de prevención e intervención con el objetivo disminuir los índices de burnout que pudieran suscitarse durante y después de la pandemia. Así mismo, dichos trabajos podrían ahondar en el análisis de la asociación entre el fenómeno con otras posibles variables sociodemográficas (estado civil y escolaridad), laborales (capacitación, formación y ergonomía) y redes de apoyo.

Lista de referencias

- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being*. Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2253-5>
- Aniței, M., Stoica, I., & Samsonescu, M. (2013). Particularities of Personality Traits and Perceived Stress at Workplace for the Young Workers in Romania. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(84), 1010–1014. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.690>
- Arita, B. Y. (2005). Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. *Psicología y Salud*, 15(1), 121–126.
- Comisión Nacional de Bioética. (2013). *Declaración de Helsinki: antecedentes y posición de la Comisión Nacional de Bioética*. <http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/helsinki.pdf>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Fernández, M., & Merino, C. (2014). Error de medición alrededor de los puntos de corte en el MBI-GS. *Liberabit*, 20(2), 209–218.



- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García-Viniegras, C. R. V., & González, B. I. (2000). La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586–592.
- Ghasemi, A., & Zahedias, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: a guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Gutshall, C. L., Hampton, D. P., Sebetan, I. M., Stein, P. C., & Broxtermann, T. J. (2017). The effects of occupational stress on cognitive performance in police officers. *Police Practice and Research*, 18(5), 463–477. <https://doi.org/10.1080/15614263.2017.1288120>
- Haro, D. J., Navejas, R. G., & García, M. F. (2021). Los derechos humanos de los policías en México, su desempeño laboral e impacto en la criminalidad. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, 16, 93–124. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4414931>
- Hernández, C. I., Llorens, S., Rodríguez, A. M., & Dickinson, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89–100. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.veup>
- Hultell, D., & Gustavsson, J. P. (2010). A psychometric evaluation of the Scale of Work Engagement and Burnout (SWEBO). *Work (Reading, Mass.)*, 37(3), 261–274. <https://doi.org/10.3233/WOR-2010-1078>
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Manzini, J. L. (2000). Declaración De Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6(2), 321–334. <https://doi.org/10.4067/s1726-569x2000000200010>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1986). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.



- Molina, M. A., & Moreno, M. (2012). Síndrome del burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista Ciencias Sociales*, 3(137), 65–81.
- Montoya, P. A., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología Desde El Caribe*, 29(1), 204–227.
- Onkari, D., & Itagi, S. (2018). Occupational stress of women police. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 9(1), 38–42.
- Padrós, F., Gutiérrez, C. Y., & Medina, M. A. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México). *Avances En Psicología Latinoamericana*, 33(2), 223–232. <https://doi.org/dx.doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04>
- Pando, M., Aranda, C., & López, M. del R. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos TT - Factorial Validity of the Maslach-Burnout Inventory-General Survey in eight countries of Latin America. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 28–31.
- Ritu, Singh, U., & Anand, M. (2014). A Comparative Study of Burnout and Organization Commitment among Police Personnel of Different Hierarchies. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(5), 551–557.
- Rojas-Solís, J. L., & Morán González, T. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, 3(5), 1–17.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261(62), 109–138. <http://www.wont.uji.es/publicaciones/articulos/articulos-listado/item/el-engagement-de-los-empleados-un-reto-emergente-para-la-direccion-de-los-recursos-humanos>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that’s the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177–196. <https://doi.org/10.1080/10615800701217878>



- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sociedad Mexicana de Psicología. (2007). *Código ético del psicólogo*. Trillas. http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/CODIGO_ETICO_SMP.pdf
- Trombka, M., Demarzo, M., Bacas, D. C., Antonio, S. B., Cicuto, K., Salvo, V., Rocha, N. S. (2018). Study protocol of a multicenter randomized controlled trial of mindfulness training to reduce burnout and promote quality of life in police officers: the POLICE study. *BMC Psychiatry*, 18(1), 151–160. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1726-7>
- Useche, S. A., Montoro, L. V, Ruiz, J. I., Vanegas, C., Sanmartin, J., & Alfaro, E. (2019). Workplace burnout and health issues among Colombian correctional officers. *PloS ONE*, 14(2), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211447>