



Síndrome de Burnout en policías ecuatorianos durante la pandemia de Covid-19

Burnout in Ecuadorian police officers during the Covid-19 pandemic

Miguel Ángel Camacho-Vargas
Universidad Andina Simón Bolívar, Sucre, Bolivia
miguel.cv@uasb.edu.bo
 <https://orcid.org/0000-0001-6160-130X>

Recepción: 27/12/2023 | Aceptación: 22/02/2024 | Publicación: 10/05/2024

Cómo citar (APA, séptima edición):

Camacho-Vargas, M. Á. (2024). Síndrome de Burnout en policías ecuatorianos durante la pandemia de Covid-19. *INNOVA Research Journal*, 9(2), 58-79.
<https://doi.org/10.33890/innova.v9.n2.2024.2459>

Resumen

El estudio se realizó con una muestra representativa de policías ecuatorianos, en donde se confirma que la labor policial está continuamente expuesta a diversos factores estresantes, que se han visto agravados por la pandemia del COVID-19. Los objetivos de la investigación fue evaluar la prevalencia del Síndrome de Burnout (SB), examinar la relación entre las distintas dimensiones del SB y la Satisfacción Laboral (SL) y proponer un modelo predictivo del SB específico para los policías ecuatorianos. El diseño de la investigación fue correlacional, utilizando una muestra de 3.735 policías durante el periodo de la pandemia, recopilando datos desde abril de 2020 hasta noviembre de 2022. Se aplicaron las encuestas 1) Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS), 2) Satisfacción Laboral de Sonia Palma (SL-SPC) y 3) Factores socios laborales. Los resultados indican que el 79.22% de la muestra son hombres, el 20.78% mujeres, con un 9.48% en roles directivos y un 90.52% desempeñando funciones técnico-operativas. Un 2.62% presenta un nivel alto de SB, mientras que el 70.04% muestra propensión a experimentar síntomas de agotamiento y el 30.10% experimenta insatisfacción laboral. Se observa una relación débil negativa (-.038) entre el SB y la SL. Con relación a las variables sociodemográficas, como el sexo, el estado civil, la edad y la paternidad, no parecen constituir factores de riesgo significativos para el desarrollo del SB en los policías. El modelo propuesto logra predecir el 64.1% del SB en los policías

ecuatorianos, resaltando la importancia de atender las demandas laborales y proporcionar recursos adecuados.

Palabras claves: Síndrome de Burnout; satisfacción laboral; modelo predictor; COVID-19; policía; Ecuador.

Abstract

The study was carried out with a representative sample of Ecuadorian police officers, which confirms that police work is continually exposed to various stressors, which have been aggravated by the COVID-19 pandemic. The objectives of the research were to evaluate the prevalence of Burnout Syndrome (BS), examine the relationship between the different dimensions of SB and Job Satisfaction (SL) and propose a specific predictive model of SB for Ecuadorian police officers. The research design was correlational, using a sample of 3,735 police officers during the pandemic period, collecting data from April 2020 to November 2022. The surveys were applied: 1) Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), 2) Job Satisfaction of Sonia Palma (SL-SPC) and 3) Socio-labor factors. The results indicate that 79.22% of the sample are men, 20.78% women, with 9.48% in managerial roles and 90.52% performing technical-operational functions. 2.62% present a high level of SB, while 70.04% show a propensity to experience symptoms of burnout and 30.10% experience job dissatisfaction. A weak negative relationship (-.038) is observed between the SB and the SL. In relation to sociodemographic variables, such as sex, marital status, age and parenthood, they do not seem to constitute significant risk factors for the development of SB in police officers. The proposed model manages to predict 64.1% of SB in Ecuadorian police officers, highlighting the importance of meeting job demands and providing adequate resources.

Keywords: Burnout Syndrome; job satisfaction; predictor model; COVID-19; police; Ecuador.

Introducción

En tiempos recientes, ha surgido una creciente preocupación por el incremento de enfermedades vinculadas al ámbito laboral, con repercusiones que van más allá de lo físico, a dimensiones psicológicas y socioemocionales (Organización Internacional del Trabajo, 2019). El notable incremento de la incidencia del Síndrome de Burnout (SB) ha generado una creciente inquietud en el ámbito de la seguridad y salud ocupacional, así como en la gestión del bienestar laboral (Hidalgo Jiménez, 2016). Este fenómeno, que experimenta un incremento significativo, no solo afecta a los trabajadores individualmente, sino que también influye en la eficacia y calidad general de las operaciones organizacionales y la prestación de servicios (Castrillón Medina et al., 2021).

La creciente inquietud acerca de las implicaciones del Síndrome de Burnout (SB) en el entorno laboral ha llevado a que la Organización Mundial de la Salud (OMS), la incluya en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) en 2022. Esta clasificación subraya la necesidad de abordar no solo las enfermedades físicas relacionadas con el trabajo, sino también aquellas de naturaleza psicológica y emocional. Este enfoque holístico resalta la importancia de atender no solo la salud física, sino también el bienestar mental y emocional de los trabajadores en el trabajo, (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En este contexto, según lo indicado por Corrales, (2017), resulta fundamental reconocer que las ocupaciones más propensas al desarrollo del Síndrome de Burnout son aquellas que implican la prestación de servicios con un contacto directo y estrecho con otras personas. Este fenómeno se manifiesta de manera más pronunciada en ámbitos laborales donde la interacción humana es esencial para las responsabilidades laborales, abarcando profesiones como la salud, la educación, las fuerzas del orden y roles esenciales en general. En particular, Ogińska y Juczyński, (2021) señalan que la labor policial se clasifica como la quinta profesión más estresante, con consecuencias adversas tanto en la salud física como en el bienestar psicológico.

La literatura sobre estrés policial ha vinculado diversas clasificaciones de las fuentes generadoras. Es así, que Guirao (2021) destaca que estas fuentes se dividen en dos categorías principales: las operativas y las organizacionales. En cuanto a las fuentes operativas, hacen referencia a la propia naturaleza de las tareas policiales, que implica exponerse a la criminalidad y situaciones inhumanas. Por otro lado, los factores estresantes organizacionales surgen con mayor frecuencia como el origen del fenómeno. Estos incluyen aspectos como el escaso apoyo social y organizacional, una débil cultura organizacional, un liderazgo inadecuado y la excesiva burocracia (Acquadro et al., (2022). Estas clasificaciones implican una exposición constante a situaciones y ambientes altamente estresantes, caracterizados por factores operativos y organizativos que perduran a lo largo de la trayectoria profesional. Este contexto genera sufrimiento psicológico a nivel individual y repercute en el rendimiento laboral, así como en las actividades propias de ayuda y auxilio a los ciudadanos. Además, aumenta la probabilidad de que todas las interacciones se perciban como amenazas, incrementando la posibilidad de recurrir al uso excesivo de la Queirós et al., 2020).

En el inicio de la crisis sanitaria desencadenada por la pandemia del COVID-19, Stogner et al., (2020) proyectaron un aumento sustancial en los niveles de estrés crónico y ansiedad entre los policías estadounidenses, comparándolos con las respuestas observadas durante la epidemia de VIH dos décadas antes y los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001. Este análisis anticipado evidenció la magnitud del impacto psicológico que los eventos de gran escala, como pandemias y tragedias, pueden tener en el bienestar emocional de los profesionales del orden público.

Varios estudios han profundizado en la evaluación de las dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) específicamente en el ámbito policial, centrándose en los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y ausencia de realización personal. Ejemplos de estos estudios incluyen la investigación de Gómez et al., (2020) en las Fuerzas de Seguridad de España, que revelaron niveles elevados de agotamiento durante la pandemia de COVID-19, y la investigación de García et al., (2020) en agentes de policía en Ensenada, México, que mostraron un 40% de participantes con los tres síntomas de síndrome de burnout. Torres et al., (2022) complementan estos hallazgos con una prevalencia del 23,36% en oficiales de policía, subrayando la importancia de considerar múltiples factores contribuyentes para abordar efectivamente el impacto del burnout en este sector.

Los impactos del SB en los oficiales de policía incluyen una tendencia hacia la intención de abandonar la institución Gomes et al., (2022), como también percepciones desfavorables de la

salud personal y la manifestación de síntomas de ansiedad y depresión. Además, se ha establecido una conexión entre la presencia del síndrome y problemas como el trastorno de estrés postraumático (TEPT) y la contemplación de pensamientos suicidas, según lo señalado por Anders et al., (2022). Estos hallazgos subrayan la complejidad y gravedad de las implicaciones del síndrome en la salud mental y el bienestar de los oficiales de policía.

En contraste a estos hallazgos, Hernández et al., (2021) en un estudio realizado a de 26 policías mexicanos durante la pandemia de COVID-19 concluyeron que la incidencia del SB es baja y que el entusiasmo laboral y la satisfacción con la vida eran mayores. De manera similar, Hernández et al., (2021) reportaron resultados similares entre policías colombianos, lo que sugiere que la presencia de burnout en este contexto específico es limitada y puede estar relacionada con los aspectos positivos de la experiencia laboral y el bienestar personal de los agentes de policía.

La exploración de la literatura sobre los factores de riesgo asociados con la aparición y desarrollo del SB en agentes de policía muestra que la mayoría de los estudios se han centrado principalmente en factores de riesgo psicológicos y laborales. Aunque algunos estudios también han analizado variables sociodemográficas (Valdivia et al., 2021), el análisis de estas variables han arrojado resultados no concluyentes y en algunos casos contradictorios. Por lo tanto, actualmente no existe un consenso claro sobre qué variables pueden contribuir al desarrollo del burnout en el ámbito policial. En particular, la complejidad inherente de la profesión policial sugiere que la etiología del agotamiento puede verse influenciada por múltiples factores interrelacionados, incluidos diversos aspectos personales, organizacionales y contextuales.

Estos hallazgos adicionales refuerzan la idea de que la prevalencia y las manifestaciones del síndrome de burnout (SB) pueden experimentar variaciones significativas según el contexto y las condiciones específicas en las que trabajan los oficiales de policía. Esto resalta la importancia de evaluar el SB en policías ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19, no solo debido a la naturaleza estresante de sus responsabilidades diarias, sino también por los desafíos adicionales impuestos por la pandemia. En consecuencia, el objetivo es comprender no solo la prevalencia del síndrome en este contexto, sino también examinar la relación entre las dimensiones del SB, la satisfacción laboral y los diversos factores sociodemográficos, con el fin de entender empíricamente cómo la insatisfacción laboral y el SB pueden advertir un riesgo profesional en los policías ecuatorianos.

Marco Teórico

Con la finalidad de abordar el tema de estudio, se iniciará con la breve descripción del término "estrés" que tiene sus raíces en los campos de la física y la arquitectura, donde se utiliza para describir el análisis de las fuerzas de tensión que afectan a elementos sólidos en respuesta a fuerzas externas, provocando deformación o ruptura. De Oliveira et al., (2012), lo cita a Walter Cannon, quien introdujo inicialmente para describir un estímulo capaz de desencadenar una respuesta de lucha o huida en 1911. Posteriormente, Hans, (1980), incorporó este término al ámbito de la salud, convirtiéndose en un vocablo de uso común tanto en las ciencias de la salud como en el lenguaje coloquial. Actualmente, se conceptualiza el estrés como las demandas ambientales que

exceden la capacidad del individuo para hacerles frente, teniendo en cuenta las necesidades y fuentes de satisfacción en el entorno laboral.

Desde 1974, el psiquiatra Freudenberger, introdujo el síndrome de burnout como una problemática de salud relacionada con el entorno laboral al identificar signos de agotamiento progresivo, desmotivación y agresividad en profesionales del ámbito de la salud. En este contexto, el Síndrome de Burnout (SB), igualmente conocido como Agotamiento Laboral o Síndrome del Quemado por el Trabajo, adquiere especial relevancia. Este síndrome fue inicialmente conceptualizado por Maslach y Jackson en 1976 y 1982, y posteriormente refinado por Gil-Monte & Peiró, (1999) y Maslach, (2009) que han compartido su interés en estudiar este síndrome con la comunidad científica, enfocándose en su asociación con la actividad laboral y el desarrollo de conocimientos científicos sobre sus efectos en los trabajadores (Hernández et al., 2021).

En el contexto de diversas perspectivas, la posición de la psicóloga Maslach, (2009) se destaca, ya que amplió el concepto de burnout a través de entrevistas con profesionales sanitarios y proveedores de servicios al público. Sus hallazgos revelaron un fenómeno multidimensional que abarca un alto porcentaje de cansancio emocional, sentimientos adversos hacia pacientes o clientes, y situaciones de insatisfacción profesional. Estos elementos están interrelacionados y se manifiestan en el entorno laboral de diversas profesiones (Pereira et al., 2021). La definición resultante describe el burnout como una reacción a la exposición prolongada a factores estresantes crónicos en el ámbito laboral, con consecuencias negativas para la salud física, psicológica y emocional de los individuos afectados (Stogner et al., 2020).

Muchos autores como: Chacón & Sánchez, (2020), Cabrera, (2019), Garbarino et al., (2013), Backetman et al., (2012), han respaldado empíricamente la teoría de Maslach, (2009), que el Síndrome de Burnout está compuesto por tres subescalas: a) Agotamiento emocional: que es el sentimiento o sensación de estar desbordado y con falta de recursos emocionales, físicos y mentales. Los empleados se sienten fácilmente cansados y abrumados y, a pesar de trabajar duro, se quedan atrapados en una zona y no tienen energía para el trabajo del día siguiente o para posibles conflictos (Portero de laCruz, 2019); b) Despersonalización: implica reacciones negativas, insensibles e irresponsables en diversas situaciones laborales, y el distanciamiento conlleva el riesgo de pérdida de idealismo y deshumanización. A medida que este síndrome se acentúa, el trabajador levanta barreras y limita el contacto con el entorno, y surgen reacciones negativas hacia otras personas y sus actividades. Cuanto más pronunciada es esta dimensión, más intenta el trabajador realizar la actividad, pero hace lo menos posible, de modo que la calidad del rendimiento se percibe como inadecuada (Corrales, 2017) y c) Realización personal: Esto indica frustración, estancamiento e ineficacia en el trabajo. En esta situación, tanto los recursos personales como los externos se ven comprometidos por la falta de apoyo de la empresa y la falta de oportunidades de desarrollo laboral. En esta etapa, las personas se preguntan si realmente disfrutaban de su trabajo, si están motivadas, si han alcanzado los objetivos que se propusieron al principio de su carrera, o incluso si realmente quieren hacer su trabajo durante el resto de su vida. En consecuencia, los empleados con esta dimensión tienen una imagen negativa de sí mismos (Monsalve Reyes, 2019).

La satisfacción laboral se define como la percepción global de actitudes y sentimientos positivos o negativos hacia el trabajo. Se destaca como un elemento crucial en el desarrollo del síndrome de burnout, influenciando tanto a nivel personal como organizacional. Su importancia

radica en la correlación positiva identificada con el rendimiento y su contribución significativa al enriquecimiento de la calidad de vida laboral (Linares Olivas et al., 2018). La teoría bifactorial de Herzberg, destacada por su influencia en el estudio de la satisfacción laboral, ofrece una distinción clara entre factores intrínsecos o motivadores y factores extrínsecos o higiénicos. Esta diferenciación se revela como una herramienta precisa para explicar los niveles de satisfacción o insatisfacción laboral, según indican diversos estudios (Merino et al., 2021).

Otra conceptualización de satisfacción laboral que sobresale es la de Merino et al., (2021), que cita a (Palma S. , 2000), que es la actitud que el trabajador mantiene hacia su propio empleo, influenciada por factores como las oportunidades de desarrollo personal, los beneficios laborales y salariales, las políticas administrativas, las relaciones con colegas y autoridades, así como las condiciones físicas y materiales que favorecen la ejecución de sus tareas.

Metodología

Se realizó un estudio de naturaleza correlacional con un diseño transversal, enfocado en agentes policiales de diversas localidades de Ecuador, durante el período de abril de 2020 hasta noviembre de 2022. Esta elección específica de tiempo se hizo con el propósito de analizar la dinámica y variabilidad de las experiencias de los policías durante ese lapso. La muestra incluyó un total de 3735 policías provenientes de distintas ciudades, unidades y servicios de la Policía Nacional.

La elección de los participantes se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico por etapas, teniendo en cuenta su disponibilidad a lo largo de la pandemia de COVID-19, y el proceso se llevó a cabo de manera electrónica.

Los criterios de inclusión abarcaron a policías en servicio activo con más de dos años de experiencia laboral. Por otro lado, se aplicarán criterios de exclusión a aquellos que se encontraban en licencia por vacaciones o en periodo de descanso, así como a aquellos con menos de dos años de experiencia. Además, se llevó a cabo la eliminación de cuestionarios que reflejaban respuestas poco comprometidas, como repeticiones en las respuestas proporcionadas. Por último, los procedimientos fueron ajustados en concordancia con las directrices determinadas en la Declaración de Helsinki para la investigación en seres humanos (Manzini, 2000).

Cada participante fue provisto con información exhaustiva acerca del propósito de la investigación, los procedimientos, las salvaguardias de confidencialidad de los datos, así como los posibles peligros y beneficios inherentes al estudio. Estos detalles fueron comunicados a través de documentos facilitados por la Policía Nacional. La participación de cada individuo se llevó a cabo de manera voluntaria, con la manifestación de su consentimiento informado mediante plataformas electrónicas. Este enfoque garantizó un proceso transparente y ético en la obtención de la muestra, considerando las circunstancias particulares de la pandemia, y dando prioridad a la confidencialidad y a la participación informada de los sujetos de estudio.

Instrumentos

Para la obtención de datos, se utilizó un formulario conformado por tres secciones, que se describen de manera pormenorizada a continuación:

Sección 1: Datos socio laborales de los encuestados.

Sección 2: La evaluación del Burnout se llevó a cabo utilizando el Inventario de Burnout de Maslach, específicamente la versión diseñada para profesionales de Servicios Humanos (MBI-HSS). Este instrumento consta de 22 elementos, evaluados con una escala Likert de seis opciones de respuesta. Estos ítems están organizados en tres dimensiones: Cansancio Emocional (CE), que describe actitudes y sentimientos de cinismo; Despersonalización (D), enfocada en actitudes y sentimientos de cinismo; y Realización Personal (RP), que aborda la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente en relación con su capacidad para desempeñar sus tareas laborales (Valdivia et al., 2021).

El enfoque metodológico para la evaluación del instrumento incluye un algoritmo diseñado para representar los niveles del Burnout: la manifestación de un solo síntoma señala un nivel bajo, la presencia de dos sugiere un nivel medio, y la aparición de tres se clasifica como alto, indicando positividad para el Síndrome de Burnout (Gilla et al., 2019). En relación con el cansancio emocional (CE) y la despersonalización (D), los puntajes elevados se asocian con un nivel alto de burnout. Por otro lado, una puntuación más baja en la realización personal (RP) se relaciona con un mayor agotamiento. La puntuación máxima obtenida fue de 54 puntos para CE, 30 puntos para D y 48 para RP (Bassam et al., 2023).

Tabla 1

Puntos de corte MBI - HSS

Dimensión	Elementos	Punto de corte de puntuaciones		
		Bajo	Medio	Alto
Cansancio Emocional (CE)	(1,2,3,6,8,13,14,16,20)	0-16	17-26	27-54
Despersonalización (D)	(5, 10, 11, 15 y 22)	0-6	45-67	13-30
Realización Personal (RP)	(4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21),	0-31	32-38	39-48

Fuente: Bassam (2023, p. 8)

Sección 3: La evaluación de la satisfacción laboral de los participantes del estudio, quienes son policías, se llevó a cabo mediante la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC (2005). Este instrumento aborda cuatro aspectos clave de la satisfacción laboral a través de un conjunto de 27 preguntas, explorando los siguientes elementos: (a) Significado de la tarea, (b) Condiciones de trabajo, (c) Reconocimiento personal y/o social, y (d) Beneficios económicos, como se detalla en la Tabla N°2. El cuestionario se basó en una escala de Likert. Finalmente, el instrumento incorpora cinco categorías de diagnóstico de evaluación, aplicadas tanto a cada uno de los factores de estudio como al puntaje global de Satisfacción Laboral General, la confiabilidad total alcanza un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,84 (Merino et al., 2021).

Tabla 2*Puntos de corte satisfacción laboral SL-SPC*

Dimensión	Elementos	Punto de corte de puntuaciones				
		Muy Satisfecho	Satisfecho	Promedio	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
Significación de la Tarea	(3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26)	≥37	33 - 36	28 - 32	24 - 27	≤ 23
Condiciones de Trabajo	(1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27)	≥41	35 a 40	27 a 34	20 a 26	≤ 19
Reconocimiento personal y/o Social	(6, 11, 13, 19 y 24)	≥24	19 a 23	18 a 20	12 a 17	≤ 11
Beneficios Económicos	(2, 5, 9, 10 y 16)	≥20	16 a 19	11 a 15	08 a 10	≤ 7
Satisfacción General	-----	≥117	103 a 116	80 a 102	75 a 88	≤ 74

Fuente: Merino (2021)

Dentro del marco de la investigación, se realizó un ensayo piloto que involucró a 65 policías con el objetivo de evaluar la pertinencia y eficacia del MBI-HSS en su versión en español. Este proceso tuvo como finalidad analizar varios aspectos, entre ellos la comprensión de los ítems, las instrucciones proporcionadas y los procedimientos aplicados, siguiendo las directrices (Hernández Sampieri y Fernández Collado, 2014).

Luego de analizar minuciosamente los resultados de la prueba piloto, se identificaron dificultades en la interpretación de la palabra "pacientes" por parte de los policías participantes. Ante esta circunstancia, se tomó una decisión estratégica: reemplazar la mencionada palabra por "ciudadanos". Es esencial destacar que esta modificación se llevó a cabo de manera meticulosa, manteniendo la estructura y redacción original de las preguntas para preservar la sintaxis inicial del instrumento. El propósito de este ajuste fue mejorar la claridad y pertinencia del instrumento, adaptándolo de forma más efectiva a la población objetivo, sin comprometer la integridad del cuestionario.

Posterior, se llevó a cabo un exhaustivo análisis estadístico descriptivo que incorporó la evaluación de los índices de consistencia interna del MBI-HSS, medidos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, revelando una confiabilidad general satisfactoria con un coeficiente $\alpha=0,86$. Es importante destacar la robusta confiabilidad observada en las dimensiones de Cansancio Emocional (CE) con un coeficiente de $\alpha=0,893$, así como en Realización Personal (RP) con un coeficiente de $\alpha=0,896$. Sin embargo, la dimensión de Despersonalización (DP) presentó un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0,74$. A continuación, se expondrán las trascendentales medidas de tendencia central relacionadas con las dimensiones sociodemográficas y los instrumentos empleados. Aunque los datos no siguieron una distribución normal, según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el tamaño de la muestra respaldó la utilización de técnicas no paramétricas en los análisis inferenciales, de acuerdo con la sugerencia de Mendenhall et al., (2009). Las

correlaciones se calcularon mediante el índice de Spearman (ρ). Se realizaron los análisis estadísticos mediante el empleo del programa IBM software IBM SPSS® en su versión 25.0.

Resultados y Discusión

Caracterización de policías ecuatorianos

En este estudio, participaron 3375 policías. Al analizar los aspectos sociodemográficos de la muestra, se destaca que la mayoría de los participantes eran hombres, constituyendo un total de 2959 individuos (79.22%), mientras que 776 (20.78%) eran mujeres. En términos de jerarquías, 354 policías se identifican como directivos, representando el 9.48%, mientras que 3385 eran policías técnicos operativos, que corresponden el 90.52%. El grado jerárquico más prevalente fue el de Sargento Segundo, con un 24.20%, seguido por el 18.96% correspondiente a Cabo Primero, siendo los menos frecuentes Suboficial Mayor con 0.08% y General con 0.03%. En relación con el estado civil, el 63.3% de los participantes informaron tener pareja (casados o en unión de hecho), el 31.2% eran solteros, el 5.1% estaban divorciados y el 0.4% eran viudos. Respecto a la paternidad, el 77.7% tiene hijos, mientras que el 22.3% no los tiene.

Tabla 3

Grados policiales en Frecuencia y Porcentaje

Grados policiales	N	%	Denominación	Funciones	Años de servicio	
General	1	0.03%	Directivos 9.48%	Conducción y Mando 2	> 30	
Coronel	8	0.21%		Conducción y Mando 1	25-30	
Teniente Coronel	17	0.46%		Mando	25-25	
Mayor	64	1.71%		Coordinación operativa 4	15-20	
Capitán	60	1.61%		Coordinación operativa 3	10-15	
Teniente	82	2.20%		Coordinación operativa 2	5-10	
Subteniente	122	3.27%		Coordinación operativa 1	1-5	
Suboficial Mayor	3	0.08%		Técnicos operativos 90.52%	Supervisión operativa 3	> 34
Suboficial Primero	13	0.35%			Supervisión operativa 2	30-34
Suboficial Segundo	86	2.30%			Supervisión operativa 1	25-30
Sargento Primero	214	5.73%	Ejecución operativa 5		25-25	
Sargento Segundo	904	24.20%	Ejecución operativa 4		15-20	
Cabo Primero	708	18.96%	Ejecución operativa 3		10-15	

Grados policiales	N	%	Denominación	Funciones	Años de servicio
Cabo Segundo	646	17.30%		Ejecución operativa 2	5-10
Policía Nacional	807	21.61%		Ejecución operativa 1	1-5
	3735	100%		-----	----

Fuente: Autor (2023)

En lo que respecta a la participación de policías según sus asignaciones dentro de los servicios policiales, la distribución fue la siguiente: 2652 (71.0%) formaron parte del servicio preventivo o policías de proximidad, 861 (23.1%) se desempeñaron en roles administrativos o de apoyo, 116 (3.1%) estaban asignados al servicio de inteligencia, 90 (2.40%) trabajaban en el servicio de investigación, y 16 (0.4%) integraban grupos especiales o tácticos.

Características del Síndrome de Burnout en policías

Para determinar la presencia del Síndrome de Burnout, se llevó a cabo una evaluación integral, abordando las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. En este proceso, la identificación de un solo síntoma se vincula con un nivel bajo de burnout, la presencia de dos síntomas sugiere un nivel medio, y la manifestación de los tres síntomas clasifica la presencia como alta o positiva para el SB, obteniéndose los siguientes resultados:

Los resultados de los niveles del Síndrome de Burnout revelan que 98 policías el (2,62%) de la muestra presentan un nivel alto o positivo del síndrome. Este porcentaje se concentra principalmente en el servicio preventivo, indicando una conexión directa con las funciones específicas de asistencia directa a la ciudadanía. Los policías asignados a este servicio tienen horarios rotativos y trabajan jornadas diarias de 8 hasta 16 horas durante 9 días consecutivos, seguidos de 3 días libres. En cambio, los policías del servicio administrativo tienen jornadas fijas de hasta 10 horas laborales durante 5 días continuos, seguidos de 2 días de descanso, a pesar de estas jornadas fijas, para igualar la carga laboral del servicio preventivo, deben integrarse a este un fin de semana al mes.

Tabla 4

Niveles de SB por servicios y unidades policiales

Servicios o Unidades policiales	Bajo	Medio	Alto	Total
Preventivo	749	1735	59	2543
Administrativos	159	699	31	889
Inteligencia	74	96	5	175
Investigativo	31	79	2	112
Tácticos	9	6	1	16
TOTAL	1021	2616	98	3735

Fuente: Autor (2023)

En referencia al análisis de las subescalas del SB, se procedió a analizar los niveles altos de cada una. Dichos análisis revelaron un 31.99% respecto a la baja realización personal, un 13.90% respecto al elevado cansancio emocional y un 10.76% manifestando alta despersonalización o cinismo.

En lo que respecta, al nivel positivo o presencia de SB; se destaca una concentración notable en los distritos de policía de la ciudad de Quito, especialmente en Eugenio Espejo, La Delicia, Eloy Alfaro y Quitumbe.

Tabla 5

Niveles de SB por ciudades y distritos de policía

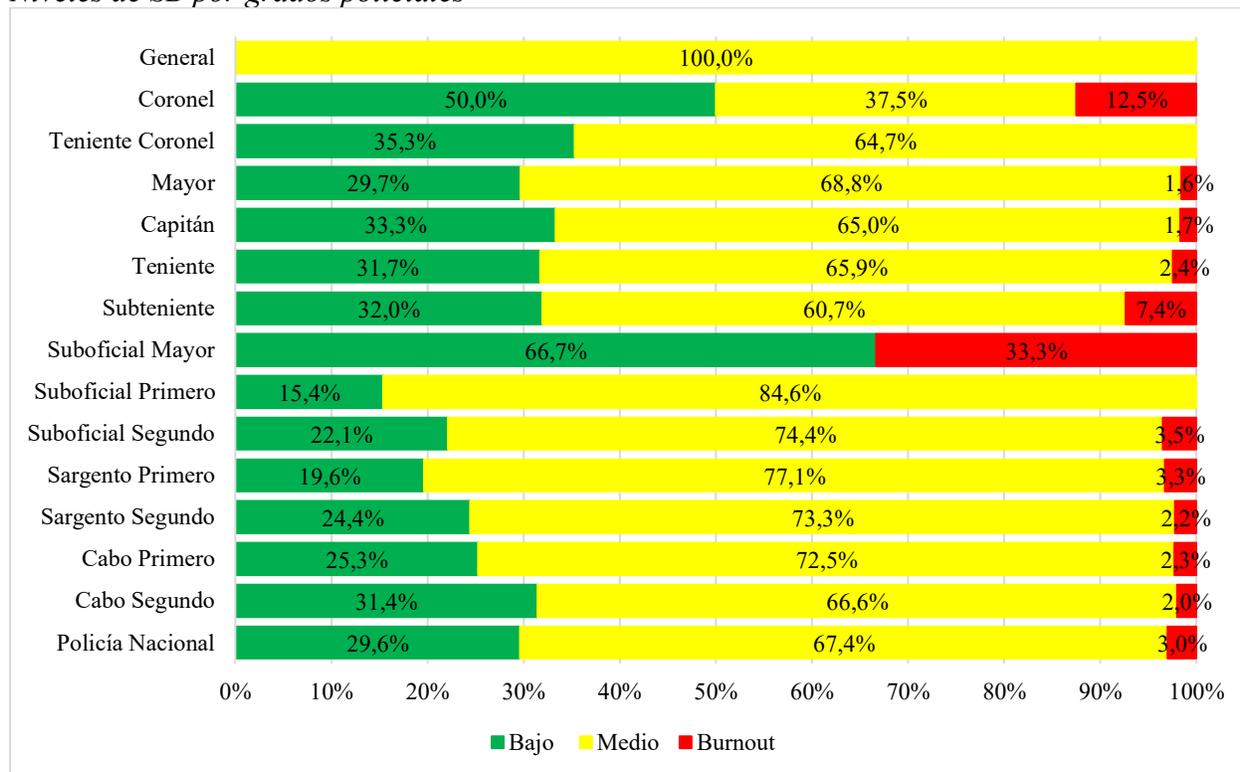
Ciudad	Distritos	Bajo	Medio	Alto	Total
Quito	Calderón	55	178	9	242
	Eloy Alfaro	161	488	14	663
	Eugenio Espejo	202	573	25	800
	La Delicia	140	311	16	467
	Los Chillos	52	147	2	201
	Manuela Sáenz	71	211	8	290
	Nanegal	2	9	0	11
	Quitumbe	71	268	11	350
	Tumbaco	9	16	3	28
	Comandancia General Grupo Especial	92 9	246 6	7 1	345 16
Babahoyo	Babahoyo	103	124	2	229
Galápagos	Galápagos	55	38	0	93
Total		1022	2615	98	3735

Fuente: Autor (2023).

Asimismo, en lo referente al nivel positivo o presencia de SB, destaca una concentración notable en el rango de Suboficial Mayor, quien cuenta con más de 34 años de tiempo de servicio y se encuentra en el grupo etario entre 50 a 60 años. Este grado jerárquico desempeña funciones centradas en la supervisión operativa y administrativa de Nivel 3. No obstante, le sigue de cerca el grado de Subteniente, con un tiempo de servicio entre 3 a 5 años y perteneciente al grupo etario de 20 a 29 años.

Figura 1

Niveles de SB por grados policiales



Fuente: Autor (2023).

Relación de la Satisfacción Laboral y Burnout en policías

En relación con la asociación entre las variables del Nivel de Burnout y la Satisfacción Laboral, se observa que, de los 98 policías con un riesgo positivo de burnout, 11 experimentan un nivel de insatisfacción laboral alto, 21 se encuentran en una categoría de insatisfacción laboral y 33 se sitúan en un nivel de satisfacción laboral promedio. Este patrón sugiere una tendencia clara: a medida que disminuye el riesgo de burnout, la satisfacción laboral tiende a incrementarse.

Tabla 6

Niveles de Satisfacción Laboral y Burnout en policías

			Síndrome de Burnout			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Satisfacción Laboral	Muy Insatisfecho	Recuento	14	180	11	205
		% dentro de Burnout	1,40%	6,90%	11,20%	5,50%
	Insatisfecho	Recuento	201	697	21	919
		% dentro de Burnout	19,70%	26,70%	21,40%	24,60%

		Síndrome de Burnout			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Promedio	Recuento	734	1348	33	2115
	% dentro de Burnout	71,80%	51,50%	33,70%	56,60%
Satisfecho	Recuento	68	306	23	397
	% dentro de Burnout	6,70%	11,70%	23,50%	10,60%
Muy Satisfecho	Recuento	5	84	10	99
	% dentro de Burnout	0,50%	3,20%	10,20%	2,70%
Total	Recuento	1022	2615	98	3735
	% dentro de Satisfacción Laboral	27,40%	70,00%	2,60%	100,00%
	% dentro de Burnout	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: Autor (2023).

Correlaciones de Burnout, con variables sociodemográficas y satisfacción laboral en policías

Se realizó el análisis de la distribución de las variables mediante en Test de Bondad de Ajuste Kolmogorov-Smirnov. Los resultados de la tabla 7, indican que $p = 0 < 0,05$ entonces rechazamos la H_0 y acepto la H_a , es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos estadística no paramétrica.

Tabla 7

Test de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	p
Burnout	0,42	3735	0
Grado policial	0,249	3735	0
Sexo	0,488	3735	0
Grupo etario	0,235	3735	0
Antigüedad	0,265	3735	0
Servicio	0,347	3735	0
Ciudad	0,527	3735	0
Distrito	0,151	3735	0
Estado Civil	0,305	3735	0
Paternidad hijos	0,481	3735	0
Cansancio Emocional	0,405	3735	0
Despersonalización	0,432	3735	0

	Estadístico	gl	p
Realización Personal	0,284	3735	0
Significación Tarea	0,272	3735	0
Satisfacción Laboral	0,296	3735	0
Condiciones del Trabajo	0,358	3735	0
Reconocimiento Persona Social	0,413	3735	0
Beneficios Económicos	0,439	3735	0

Fuente: Autor (2023).

Según la Tabla N. 8, se presenta los coeficientes de correlación de rangos de Spearman. Dentro de los más representativos resaltan los resultados de la evaluación del nivel del SB con las variables sociodemográficas; se destaca que estadísticamente presenta una correlación positiva pequeña en las variables: grupo etario ($r = ,064^{**}$, $p > 0,01$), distrito ($r = ,042^{**}$, $p > 0,01$) y grado policial ($r = ,038^*$, $p > 0,01$); al contrario de la correlación negativa pequeña en las variables: ciudad ($r = -,151^{**}$, $p > 0,01$), servicio ($r = -,127^{**}$, $p > 0,01$), sexo ($r = -,043^{**}$, $p > 0,01$), paternidad ($r = -,039^*$, $p > 0,05$), y estado civil ($r = -,038^*$, $p > 0,01$). No se encuentra correlación con la variable antigüedad. Estadísticamente se deduce que la correlación entre el SB y el grupo etario o la edad del policía estuvo moderada por el grado policial, el servicio y ciudad al que pertenece.

De esta manera, al examinar los niveles de burnout en relación con los grupos etarios, se evidencia que, de los 3735 policías en la muestra, 98 presentan niveles elevados de síndrome de burnout (SB). De este grupo, el 44.9% pertenece al grupo etario de 30 a 39 años que abarca los grados policiales de Cabo Primero, Sargento Segundo, Capitán y Mayor, con una experiencia de servicio que oscila entre 10 y 19 años. Además, el 34,7% concierne al grupo etario de 20 a 29 años, mismos que corresponderían a los grados de Policía Nacional, Cabo Segundo, Subteniente y Teniente, con un tiempo de servicio de 2 a 9 años, mientras que el 20.4% pertenece al grupo de 40 a 49 años.

Tabla 8

Correlaciones de Burnout, variables sociodemográficas y satisfacción laboral

	Burnout	Cansancio Emocional (CE)	Despersonalización (DP)	Realización Personal (RP)	Satisfacción Laboral
Burnout	1,000	,480 ^{**}	,445 ^{**}	,658 ^{**}	-,038 [*]
Grado policial	,038 [*]	0,023	,027	,024	0,014
Sexo	-,043 ^{**}	-0,012	,068 ^{**}	-,091 ^{**}	,067 ^{**}
Grupo etario	,064 ^{**}	0,004	0,014	,086 ^{**}	-0,011
Antigüedad	0,002	-0,011	-,014	0,012	-0,015
Servicio	-,127 ^{**}	-,062 ^{**}	-,017	-,145 ^{**}	0,028
Ciudad	-,151 ^{**}	-,055 ^{**}	-,082 ^{**}	-,150 ^{**}	0,008
Distrito	,042 ^{**}	0,009	,017	,070 ^{**}	0,016
Estado Civil	-,038 [*]	-0,005	-,038 [*]	-,047 ^{**}	0,001

	Burnout	Cansancio Emocional (CE)	Despersonalización (DP)	Realización Personal (RP)	Satisfacción Laboral
Paternidad - hijos	-,039*	-0,009	-,043**	-,050**	0,005
Satisfacción Laboral	-,038*	,095**	,123**	-,140**	1,000
Significación Tarea	,105**	,249**	,221**	-0,005	,594**
Condiciones del Trabajo	-0,007	,067**	,094**	-,089**	,721**
Reconocimiento Personal y Social	,105**	,235**	,243**	-0,012	,622**
Beneficios Económicos	-,223**	-,228**	-,134**	-,236**	,480**

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Autor (2023).

De igual manera, se realizó un análisis más detallado de los 98 policías con niveles altos de SB en relación con los grados policiales y grupos etarios, por lo que se evidenció que los grados de: Policía Nacional comprende el 24.5%, Cabo Segundo el 13.3%, Subteniente el 9,2%, y Teniente el 2%. En otras palabras, los policías con edades entre 20 y 29 años representan el 49% del total de casos con alto índice de burnout.

Respecto a la evaluación del Burnout con la variable de beneficios económicos, se evidencia una correlación negativa significativa ($r = -,223^{**}$, $p > 0,01$). En contraste, las variables de reconocimiento y significación de la tarea muestran una evaluación positiva débil ($r = ,105^{**}$, $p > 0,01$). Además, la variable de cansancio emocional presenta correlaciones positivas significativas con las variables significación con la tarea ($r = -,249^{**}$, $p > 0,01$) y reconocimiento personal y social ($r = -,235^{**}$, $p > 0,01$), y correlaciones negativas significativas con beneficios económicos ($r = -,228^{**}$, $p > 0,01$).

Los resultados estadísticos respaldan la idea de que existe una conexión significativa entre la percepción de beneficios económicos por parte de los policías y sus niveles de burnout, así como con su insatisfacción laboral. Al profundizar en los detalles, se observa que a medida que disminuye la percepción de beneficios económicos, aumenta la probabilidad de experimentar niveles más elevados de burnout. Este hallazgo sugiere que la satisfacción económica juega un papel crucial en la salud mental y el bienestar de los oficiales de policía, y la falta de beneficios económicos adecuados podría contribuir significativamente al desarrollo del síndrome de burnout en este entorno laboral específico.

Por último, en la variable despersonalización, se observa una correlación positiva significativa con reconocimiento personal y social ($r = ,243^{**}$, $p > 0,01$), al igual con significación de la tarea ($r = ,235^{**}$, $p > 0,01$), y una evaluación negativa significativa con beneficios económicos ($r = -,143^{**}$, $p > 0,01$).

Modelo predictor del Burnout en policías ecuatorianos

Para evaluar el rendimiento del modelo predictor del burnout en policías, con relación a las variables sociodemográficas y de satisfacción laboral, se adoptó un enfoque de dos etapas basado en el método de regresión lineal con el método Enter propuesto por Mendenhall et al., (2009), como se detalla en la tabla a continuación.

En la primera etapa, se analizó el modelo considerando todas las variables sociodemográficas, como: sexo, grupo etario, antigüedad en el servicio, grado policial, ciudad y distrito que presta el servicio, estado civil y paternidad, número de hijos, junto con variables de satisfacción laboral, como: la significación de la tarea, reconocimiento personales y sociales, beneficios económicos. Además, se evaluaron las escalas de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. En este paso inicial, se incluyeron la mayoría de las variables sociodemográficas.

En la segunda etapa, con un poder explicativo del 64,1% del cambio de la puntuación de los niveles de burnout puede ser explicada por el $.590 + (-.031) * ciudad + .188 * (\text{cansancio emocional}) + .192 * (\text{despersonalización}) + .340 * (\text{realización personal}) + (-.009) * (\text{significación de la tarea}) + (-.011) * (\text{reconocimiento personal y social}) + .011 * (\text{beneficios económicos})$.

Tabla 9

Modelo predictor del Burnout en policías ecuatorianos

VARIABLES PREDICTORES	F	R2	B	SEa	p
Niveles de Burnout			,590	,040	
Ciudad			-,031	,013	
Cansancio Emocional			,188	,008	
Despersonalización			,192	,009	
Realización Personal	949.57	,641	,340	,006	<.001
Significación Tarea			-,009	,007	
Reconocimiento Personal y Social			-,011	,008	
Beneficios Económicos			,011	,006	

Fuente: Autor (2023).

Discusión

En este estudio, se observa que los resultados del estudio indican niveles significativos de Burnout en la población de policías examinados. De manera específica, el 13.90% reporta un alto nivel de cansancio emocional, el 10.76% experimenta una elevada despersonalización o cinismo, y el 31.99% muestra un bajo nivel de realización personal. Al comparar estos hallazgos con investigaciones previas, como el estudio de Torres et al., (2022), que reveló tasas más altas en agotamiento emocional (44.16%), pérdida de empatía (49.29%), y baja realización personal (41.03%) en policías mexicanos, y el estudio de Gómez et al., (2020) en las Fuerzas de Seguridad Españolas durante la pandemia de COVID-19, que mostraron cifras similares; se resalta la

coherencia en la inclinación hacia la manifestación del síndrome de burnout en los profesionales de la fuerza policial.

Es esencial destacar que, aunque la prevalencia del síndrome de burnout (SB) en este estudio es inferior en comparación con investigaciones previas, la coyuntura de la pandemia de COVID-19 emerge como un factor que podría intensificar los efectos del síndrome en la salud mental de los policías. Esta asociación sugiere que las circunstancias excepcionales y el aumento del estrés durante la pandemia pueden ejercer un impacto considerable en el bienestar psicológico de los profesionales del orden.

La discrepancia en los resultados, especialmente al contrastar con la investigación realizada por Hernández et al., (2021), quienes evaluaron estudios sobre el SB en oficiales de policía publicados entre 2010 y 2020, encontrando niveles variables de prevalencia del SB en policías, y el estudio de Montero et al., (2020), que identificó niveles bajos del síndrome en policías colombianos, resaltan la complejidad y variabilidad en la evaluación e impacto del burnout en diferentes países y contextos culturales. Es esencial señalar que este fenómeno puede ser evaluado y experimentado de manera diferente en diversos países y comunidades. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar factores específicos de cada entorno laboral y las particularidades en la respuesta a situaciones de estrés dentro de la fuerza policial.

En el análisis de las variables sociodemográficas y su asociación con el SB, se evidencia una correlación positiva débil con la edad, la ubicación geográfica (ciudad y distrito de servicio) y el nivel de jerarquía policial. Por otro lado, se identifica una correlación débil negativa con el sexo, la paternidad y el estado civil. Estos resultados coinciden con la investigación de Huyhua Gutiérrez et al., (2022) realizada en policías peruanos, donde se desarrolló una relación significativa entre el SB, el género, los años de servicio y el estado civil. Hallazgos similares se encontraron en la investigación de Chacón y Sánchez, (2020) con policías penitenciarios en Chile, donde las mujeres mostraron mayores niveles de Burnout, evidenciando una asociación.

Al profundizar en el análisis de la relación entre el Síndrome de Burnout (SB) y la edad de los policías, se destaca que esta asociación está condicionada por factores como el grado policial, la ubicación geográfica, el servicio al que pertenece, así como su sexo, estado civil y paternidad. Es notable que la incidencia del SB incrementa con el porcentaje de policías de menor rango, hallazgos que se alinea con investigaciones anteriores llevadas a cabo por Valdivia et al., (2021) y Hernández, Méndez, et al., (2021).

Es así, que los resultados del estudio demuestran que los policías más jóvenes muestran una tendencia ligeramente mayor a experimentar despersonalización en comparación con los oficiales de mayor edad. Este hallazgo refuerza la noción previa de Aguayo et al., (2017), que sugiere que los policías novatos se enfrentan a una gama más amplia de factores estresantes potenciales, dada su posición jerárquica inferior y la ejecución de disposiciones de sus superiores. Además, se observa que las mujeres oficiales son ligeramente más propensas al agotamiento emocional. Por otro lado, los oficiales que son padres y tienen una relación sentimental tienden a experimentar un mayor agotamiento emocional, aunque también muestran un sentido de realización personal más pronunciado.

Se ha identificado una relación estadísticamente significativa e inversa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout (SB). En términos generales, a medida que incrementa el nivel de Satisfacción Laboral, especialmente en los niveles de satisfacción y muy satisfacción, se observa una disminución en el SB experimentado por los policías. Esto sugiere que el burnout puede considerarse un indicador predictivo de la satisfacción laboral en este contexto. Es relevante destacar que estos resultados concuerdan con investigaciones llevadas a cabo por Yslado Méndez et al., (2019) en profesionales de la salud de Perú. Aunque el estudio no se centra específicamente en policías, destaca la similitud en la prestación de atención personalizada en situaciones de emergencia tanto por parte de profesionales de la salud como de policías.

Según los resultados obtenidos, la dimensión predominante en la evaluación de la Satisfacción Laboral (SL) entre los policías ecuatorianos fue la falta de reconocimiento personal y social, registrándose un 80,67%. Este fenómeno puede atribuirse a la escasa valoración que la ciudadanía otorgó a la labor policial durante la emergencia sanitaria del COVID-19. Durante este período, los policías asumieron nuevas responsabilidades derivadas de la crisis sanitaria, a la par que continuaron desempeñando sus funciones habituales para mantener la seguridad pública. Además, se enfrentaron a un número considerable de contagios, cuarentenas y lamentablemente decesos entre el personal policial. Estos hallazgos respaldan la conclusión de Anders et al., (2022), quienes destacan la presencia significativa de los factores de riesgo operativo durante la emergencia sanitaria.

En contraste, la dimensión de beneficio económico alcanzó un 91,86% de niveles de satisfacción y muy satisfacción en los policías. Estos resultados difieren de los hallazgos de Gomes et al., (2022), quienes vinculan el nivel de insatisfacción laboral con el bienestar económico en policías mexicanos. Esta disparidad podría atribuirse a que los salarios de los policías ecuatorianos son superiores a los de sus contrapartes mexicanas.

En cuanto al desarrollo del modelo predictivo para identificar el Síndrome de Burnout (SB) en policías ecuatorianos, se ha establecido que aproximadamente el 64,1% de su incidencia puede ser explicado mediante la consideración de diversas variables. Entre estas variables, se incluyen la ciudad donde prestan servicio, el nivel de cansancio emocional experimentado, la despersonalización en el desempeño laboral, la realización personal, la significación percibida de la tarea, así como el reconocimiento social y personal. Adicionalmente, se resalta la significativa influencia de los beneficios económicos como un factor determinante en este modelo. Estos hallazgos empíricos no solo enriquecen la comprensión de los factores que inciden en el desarrollo del Síndrome de Burnout (SB) en los policías ecuatorianos, sino que también ofrecen oportunidades para mejorar la calidad de vida de este grupo profesional. Además, estos resultados respaldan la investigación de Rohwer et al., (2022), la cual se enfoca en fortalecer el equilibrio entre la vida y el trabajo, la satisfacción laboral y la calidad de vida en policías alemanes.

Conclusiones

Basado en una muestra representativa de policías ecuatorianos, este estudio refuerza la evidencia que sugiere que la labor policial enfrenta diversos factores estresantes. La situación excepcional de la emergencia sanitaria no solo ha puesto de manifiesto la existencia de estos factores, sino también su impacto significativo en la salud física y mental de los oficiales de policía.

En este contexto específico, se observa una asociación coherente entre la presencia de un riesgo positivo de burnout entre los policías y niveles variables de insatisfacción laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar tanto las exigencias laborales como la provisión de recursos adecuados para mitigar el riesgo de burnout en este grupo ocupacional, especialmente en condiciones extraordinarias como las vividas durante la pandemia del COVID-19. La ausencia de una intervención adecuada podría desencadenar enfermedades profesionales, acentuando aún más la vulnerabilidad de este sector crucial para la sociedad.

Por otro lado, se establece que variables sociodemográficas como la edad, el estado civil, el sexo, y la paternidad no parecen constituir factores de riesgo significativos para el síndrome de burnout en policías. Este hallazgo sugiere que, más allá de estos factores, la naturaleza del trabajo policial, sumada a los estresores inherentes a las responsabilidades diarias de los agentes, especialmente aquellos de menor rango, hace que los factores sociodemográficos sean menos relevantes para el desarrollo del síndrome en este contexto. En cambio, se destaca la importancia de considerar factores como la ubicación de prestación del servicio, el nivel de cansancio emocional, la despersonalización en el desempeño laboral, la percepción del significado de la tarea, el reconocimiento personal y social, así como los beneficios económicos, como elementos predictivos significativos del síndrome de burnout en este grupo ocupacional.

Finalmente, estos resultados son una base valiosa para la implementación de diversas medidas preventivas y adaptativas encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral de los agentes policiales. Su vulnerabilidad no se limita a la protección o seguridad física contra el crimen y la violencia, sino que también incluye la protección de su salud física y mental. La interpretación correcta de estos hallazgos puede ser fundamental para la protección y el bienestar general de quienes desempeñan un papel importante para garantizar la seguridad ciudadana, el orden público y la paz social.

Declaración de disponibilidad de datos

El autor se compromete a proporcionar los datos sin restricciones que respaldan los resultados y conclusiones de esta investigación.

Conflicto de intereses

El autor afirma que la investigación se llevó a cabo sin que existieran relaciones comerciales o financieras que pudieran ser percibidas como posibles conflictos de intereses.

Referencias Bibliográficas

Acquadro, D., Magnavita, N., & Garbarino, S. (2022). Identifying organizational stressors that could be a source of discomfort in police officers: A thematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3720. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063720>

Álvarez Cabrera, P. L. (2019). *Burnout, estrés, técnicas de afrontamiento al estrés, satisfacción laboral y riesgos psicosociales en funcionarios de un centro penitenciario de Chile* [Tesis

- de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid, España]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59702/1/T41876.pdf>
- Álvarez-Cabrera, P. L., Chacón-Fuertes, F., y Sánchez-Moreno, E. (2020). Síndrome de Burnout en Funcionarios de Prisiones. *Psykhe (Santiago)*, 29(1), 1-13. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.1.1292>
- Anders, R., Willemin-Petignat, L., Rolli Salathé, C., Samson, A. C., & Putois, B. (2022). Profiling police forces against stress: risk and protective factors for post-traumatic stress disorder and Burnout in Police Officers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9218. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159218>
- Backteman, S., Mojgan, P., & Brulin, C. (2012). Prevalence of burnout and associations with psychosocial work environment, physical strain, and stress of conscience among Swedish female and male police personnel: Police Practice and Research. *Routledge, Taylor & Francis Group*, 14(6), 1-15. <https://doi.org/10.1080/15614263.2012.736719>
- Bassam, S., Mohsen, H., Barakat, Z., & Abou-Abbas, L. (2023). Psychometric properties of the arabic version of the maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS) among lebanese dentists. *BMC Oral Health*, 23(1), 451. <https://doi.org/10.1186/s12903-023-03169-7>
- Castrillón Medina, Y. A., Montenegro Hernández, Á. P., Peña Ruiz, R. M., Portilla Rodríguez, V., y Rivas Pacheco, D. (2021). *Factores de satisfacción laboral en los funcionarios de la Policía Nacional en el Cauca, Caquetá [Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia]*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/3021>
- Corrales, C. (2017). *Síndrome de Burnout: Un caso de estudio [Tesis de Doctorado, Universidad Pablo Olivade, España]*.
- De Oliveira, R. S., de Barros Neto, T. L., da Silva, A. A., Luiz Grandi, J., & Santos Menezes, I. B. (2012). The Relationship Between the Levels of Stress and the Age and Years of Service of Military Firefighters from the Fire Rescue Corps of the Metropolitan Area of the State of São Paulo. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 18(4), 579-586. <https://doi.org/10.1080/10803548.2012.11076951>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Garbarino, S., Cuomo, G., Chiorri, C., y Magnavita, N. (2013). *Asociación del estrés laboral con problemas de salud mental en una unidad especial de policía*.
- García, B. R., Olgún, J. E., Aranibar, M. F., Ramírez, M. C., Camargo, C., López, J. A., & García, J. L. (2020). Burnout Syndrome in Police Officers and Its Relationship with Physical and Leisure Activities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5586. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155586>
- García Guirao, N. (2021). *El estrés laboral (burnout) como riesgo psicosocial en la Guardia Civil: Un estudio exploratorio [Tesis de Doctorado, Universidad de Murcia, España]*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=305572>
- Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, V. E., y Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gil-Monte, P. R., y Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689. <https://www.psicothema.com/pdf/319.pdf>

- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3), 92. <https://doi.org/10.3390/admsci12030092>
- Gómez, J., Lázaro, C., Martínez, J., y Fernández, M. del M. (2020). Burnout en las Fuerzas de Seguridad Españolas durante la Pandemia de COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8790. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238790>
- Hans, S. (1980). *¿Qué es el estrés?* <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
- Hernández, M. E., Rojas, J. L., García, B. E. B., y Alcázar, R. (2021). *Repercusiones de la pandemia de COVID-19 en oficiales de policía mexicanos: Un estudio sobre burnout, satisfacción con la vida y entusiasmo laboral*. 18, 14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4747683>
- Hernández Sampieri, R., y Fernández Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación* (P. Baptista Lucio, Ed.; Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Hidalgo Jiménez, E. M. (2016). *Diseño del trabajo y su relación con la satisfacción laboral, estrés de rol y «burnout»* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Madrid, España]. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/680195>
- Linares Olivas, O. L., Maldonado Rivera, C. F., y Gutiérrez Martínez, R. E. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6-16. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n1a01>
- Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: Principios Éticos para La Investigación Médica Sobre Sujetos Humanos. *Acta bioethica*, 6(2). <https://doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Maslach, C. (2009). Understanding Burnout. *University of California*, 11(32). <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-526898>
- Mendenhall, W., Beaver, R. J., & Beaver, B. M. (2009). *Introduction to probability and statistics* (13th ed). Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Merino, M. D., Zamorano, J. P., & Durán, R. (2021). Satisfaction with Life Scale (SWLS) adapted to work: Psychometric Properties of the Satisfaction with Work Scale (SWWS). *Annals of Psychology*, 37(3). <https://doi.org/10.6018/analesps.430801>
- Monsalve Reyes, C. S. (2019). *Niveles y factores de riesgo de Burnout en profesionales de enfermería de atención primaria* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia Guillermo Arturo Cañadas De La Fuente].
- Ogińska, N., & Juczyński, Z. (2021). Burnout and posttraumatic stress symptoms in police officers exposed to traumatic events: The mediating role of ruminations. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(6), 1201-1209. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01689-9>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2019). *Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención* (Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo 56; Factores Psicosociales en el Trabajo, p. 85). <https://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) Guía para la aplicación y la transición* (p. 47). https://icd.who.int/es/docs/192190_ICD-11_Implementation_or_Transition_Guide_edited_ES.pdf

-
- Pereira, S. D. S., Fornés-Vives, J., Unda-Rojas, S. G., Pereira-Junior, G. A., Juruena, M. F., & Cardoso, L. (2021). Confirmatory factorial analysis of the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey in health professionals in emergency services. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 29, e3386. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3320.3386>
- Portero de la Cruz, S. (2019). *Estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal sanitario de urgencias* [Tesis de Doctorado, Universidad de Córdoba, España]. <https://bit.ly/3IbT2n9>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in Police Officers: Literature review and a study with the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11, 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Stogner, J., Miller, B. L., y McLean, K. (2020). Estrés policial, salud mental y resiliencia durante la pandemia de COVID-19. *American Journal of Criminal Justice*, 45(4), 718-730. <https://doi.org/10.1007/s12103-020-09548-y>
- Torres, I. N., Pérez-Campos Mayoral, E., Mayoral, M., Pérez-Campos, E. L., Martínez-Cruz, M., Torres-Bravo, I., & Juan. (2022). Burnout Syndrome and Related Factors in Mexican Police Workforces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph19095537>
- Valdivia, J. A., Hernández, G. D., & Maiz, S. I. (2021). Burnout in Police Officers from Northern Mexico: A Validity Study of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(3), 558-567. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09452-z>