



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

**PREVALENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT ANTE LA DELINCUENCIA
EN EL PERSONAL POLICIAL, ECUADOR TUMBACO MAYO 2024**

**Profesor
Raúl Gutiérrez Álvarez**

Autor (es)

**Jennifer Melissa Luzón Barragán
Lizbeth Anahí Torres Tupiza**

2024

1. RESUMEN

Este estudio es de tipo observacional de corte transversal, cuyo objetivo es analizar el síndrome de burnout ante la delincuencia en el personal policial de Tumbaco, Ecuador, con el fin de comprender su magnitud, los factores asociados y las implicaciones para el bienestar y desempeño laboral de los agentes. Para este análisis, se trabajó con una población de 120 policías, el cual se incluyeron a hombres y mujeres. Entonces para dicho análisis se utilizó la encuesta de Maslach para burnout, mientras para la criminalidad y el miedo al delito se utilizó la escala de Jackson. Por lo tanto, según los datos obtenidos en lo demográfico se concluyó que las mujeres y el personal de 18 a 24 años, así como también el personal de 25 a 34 años es más probable que sufra de un riesgo de burnout, mientras que el 50% de la población tiene miedo al delito, lo que quiere decir que el personal se siente preocupado por ser asaltado por un desconocido en la calle, así como también, la percepción del impacto en la vida de ser asaltado en la calle, por otro lado, en cuanto a la criminalidad el 49% de la población sienten miedo por la criminalidad, ya que su trabajo se encuentra diariamente relacionado con la delincuencia del país, por ende, esto puede afectar negativamente y experimentar síntomas de burnout. Es necesario mencionar que según estudios realizados mencionan que burnout y la criminalidad no se relacionan directamente.

2. ABSTRACT

This is a cross-sectional observational study, whose objective is to analyze the burnout syndrome in the face of crime in the police personnel of Tumbaco, Ecuador, in order to understand its magnitude, the associated factors and the implications for the well-being and work performance of the agents. For this analysis, a population of 120 police officers was worked with, which included men and women. Therefore, for this analysis, the Maslach survey for burnout was used, while for criminality and fear of crime, the Jackson scale was used. Therefore, according to the data obtained in the demographic it was concluded that women and staff aged 18 to 24, as well as staff aged 25 to 34 are more likely to suffer from a risk of burnout, while 50% of the population is afraid of crime, which means that staff feel worried about being assaulted by a stranger on the street, as well as the perception of the impact on life of being assaulted on the street, on the other hand, in terms of crime, 49% of the population are afraid of crime, since their work is daily related to the country's crime, therefore, this can negatively affect and experience symptoms of burnout. It is necessary to mention that according to studies carried out, they mention that burnout and crime are not directly related.

TABLA DE CONTENIDO

1. RESUMEN.....	2
2. ABSTRACT.....	3
3. INTRODUCCIÓN.....	6
3.1. Identificación del objeto de estudio	7
3.2. Planteamiento del problema.....	7
3.3. Pregunta de investigación	8
3.4. Objetivo general	8
3.4.1. Objetivos específicos.....	8
3.5. Revisión de literatura.....	8
4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	11
4.2. Población y muestreo	11
4.2.1. Criterios de inclusión	12
4.2.2. Criterios de exclusión	12
4.3. Formulación de la encuesta	12
4.4. Estadística	14
4.5. Temas éticos	14
4.6. Recolección de datos	15
5. RESULTADOS	15
5.1. Análisis de resultados	17
6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN ...	36
a. Propuesta de Intervención para Prevenir el Síndrome de Burnout	37
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
8. REFERENCIAS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencia de datos demográficos del personal policial de Tumbaco	17
Tabla 2. Análisis de variables demográficas con el síndrome de burnout.....	19
Tabla 3. Resultados con el Odds Ratio Ajustado (ORA) para cada variable demográfica.....	23
Tabla 4. Resultados con el Odds Ratio Ajustado (ORA) para cada variable de criminalidad.	27
Tabla 5. Frecuencia de Criminalidad por Escala de Jackson en policías	30
Tabla 6. Frecuencia del Miedo al Delito	32
Tabla 7. Tabla de frecuencia de Violencia y Acoso en el Entorno Laboral.....	33
Tabla 8. Resultados Significativos de Miedo al Delito en la Asociación con el Riesgo de Burnout.....	34

3. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del sistema de trabajo ha incrementado los riesgos laborales debido al aumento de responsabilidades en el ámbito laboral. Los trabajadores enfrentan diversos problemas psicológicos, como el síndrome de burnout, causado por el sobreesfuerzo en sus funciones (Martínez, 2010). Se define como un factor que afecta la salud debido al estrés crónico en el lugar de trabajo, resultando en negativismo laboral o disminución de la eficacia profesional (OMS, 2019).

Existen varios estudios sobre la prevalencia del síndrome de burnout cuyos resultados son contradictorios, indicando que la prevalencia depende de la educación y las características individuales. Varios estudios han abordado la prevalencia del síndrome de burnout en el personal policial en diferentes países. (McLean et al., 2020) encontraron una alta incidencia de burnout entre los agentes de policía en Estados Unidos, especialmente en áreas urbanas con altos niveles de criminalidad. (De Lima Garcia et al., 2019) en España identificó la sobrecarga de trabajo y la falta de recursos como principales desencadenantes del burnout en el personal policial.

En Lima, un estudio en 2022 con 112 policías usando el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Ansiedad Ante la Muerte de Templer reveló que el 64.3% de los policías presentaban un nivel bajo de burnout. La policía lanzó una campaña de salud psicológica para prevenir el agotamiento (Da Silva Rodrigues & Carvalho de Figueiredo, 2022). En Ecuador no se han realizado estudios sobre el síndrome de burnout y su relación con la delincuencia desde febrero de 2023 hasta la actualidad. Estos estudios muestran la necesidad de ampliar el conocimiento sobre el agotamiento y su impacto en la salud mental de los policías, especialmente en el contexto ecuatoriano. El personal policial juega un papel fundamental en la preservación del orden público y la seguridad

ciudadana. El síndrome de burnout es un problema que afecta la salud mental y el bienestar de los agentes, impactando negativamente su desempeño y la seguridad pública en general.

3.1. Identificación del objeto de estudio

El síndrome de burnout, condición laboral reconocida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como enfermedad internacional (CIE11), es uno de los problemas psicológicos más prevalentes entre las personas. La fatiga emocional, la despersonalización y la falta de significado personal son síntomas comunes del agotamiento en el lugar de trabajo (OMS, 2019).

El síndrome de agotamiento es una ocurrencia común en la fuerza policial debido a las altas exigencias laborales, la falta de control sobre el trabajo y la falta de apoyo organizacional. La exposición constante a acontecimientos estresantes y traumáticos pone a los agentes de policía en alto riesgo de agotamiento. Sin embargo, comprender y evitar esta cuestión es crucial para garantizar el bienestar de los agentes y el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades en la sociedad

Este estudio analiza el síndrome de agotamiento en agentes de policía de Tumbaco, Ecuador, un pequeño pueblo cerca de Quito. Hablaremos sobre cómo este fenómeno afecta el bienestar y el desempeño laboral de las personas, y qué podemos hacer para ayudarlos a mantenerse saludables y felices.

3.2. Planteamiento del problema

Esta investigación se centra en comprender el síndrome de burnout entre policías de Tumbaco, Ecuador. Queremos saber cómo impacta este fenómeno a las personas que trabajan en la parroquia, teniendo en cuenta las características específicas del lugar y la situación económica.

3.3. Pregunta de investigación

El síndrome de burnout es un gran problema para los agentes de policía de todo el mundo, ya que afecta su salud y el buen desempeño de su trabajo. Desafortunadamente, no se han realizado muchas investigaciones sobre Tumbaco, por lo que no tenemos mucha información al respecto. Entonces, vayamos al fondo de esto y descubramos cómo podemos marcar una diferencia real en las vidas de estos niños.

La pregunta principal que intentamos responder es: ¿Cómo afecta el síndrome de burnout a los agentes de policía en Tumbaco, Ecuador, ¿y cuáles son las cosas que contribuyen a ello?

3.4. Objetivo general

El objetivo general de este estudio es analizar el síndrome de burnout en el personal policial de Tumbaco, Ecuador, con el fin de comprender su magnitud, los factores asociados y las implicaciones para el bienestar y desempeño laboral de los agentes.

3.4.1. Objetivos específicos

- Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal policial de Tumbaco.
- Identificar los factores asociados con el desarrollo del síndrome de burnout en los agentes de policía.
- Analizar el impacto del síndrome de burnout en el bienestar psicológico y desempeño laboral de los agentes.
- Desarrollar recomendaciones para la prevención y manejo del síndrome de burnout en el personal policial de Tumbaco.

3.5. Revisión de literatura

El presente estudio se focaliza en analizar el síndrome de burnout en el personal policial de Tumbaco, Ecuador, una parroquia ubicada en las afueras de Quito. Queremos abarcar la magnitud de este evento, los factores asociados y sus intervenciones para el bienestar y desempeño laboral de los agentes.

El objetivo principal del trabajo policial es proteger los derechos de los ciudadanos, asegurando su seguridad. Los policías brindan servicios esenciales que ayudan a crear un país libre de crimen, delincuencia, violencia y corrupción. Para que puedan realizar su trabajo de manera efectiva, es crucial que se consideren las condiciones laborales y su salud. Un buen ambiente laboral puede incrementar significativamente la motivación y el rendimiento de los empleados (Alejandra Escandón-Franco & Elizabeth Vélez-Mendoza, 2021).

El burnout, o estrés crónico, se manifiesta como agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de falta de realización personal. Este fenómeno es especialmente relevante para profesiones exigentes como la policía. La literatura científica ofrece muchos estudios que iluminan los métodos, causas y consecuencias del agotamiento en policías. Al explorar estos estudios, buscamos entender mejor este problema y ofrecer soluciones que restablezcan la salud y el bienestar de los agentes. (Manuel Edgardo Hernández-Corona et al., 2021) realizaron una revisión sistemática destacando varios factores asociados con el burnout, subrayando su impacto en la salud física, psicológica y laboral de los agentes de policía.

Trabajar en un departamento de policía puede provocar síntomas de agotamiento a largo plazo. En España, por ejemplo, un alto nivel de burnout se relacionó con baja autonomía, altas exigencias psicológicas, conflictos laborales y bajo apoyo social percibido (De Lima García et al., 2019) Estas condiciones pueden tener efectos devastadores no solo en los policías, sino también en la seguridad pública que ellos garantizan.

(Liceth Montero Yaya et al., 2020) estudiaron cómo los beneficios e incentivos, como el entretenimiento y las felicitaciones públicas, pueden reducir el agotamiento emocional en los policías de vigilancia en Colombia. Este estudio subraya la importancia de no solo centrarse en los factores laborales, sino también en las intervenciones psicosociales para prevenir y gestionar el burnout. (Camacho Vargas, 2023) enfatizó la necesidad de medir regularmente el burnout

para proteger la salud de los policías y mejorar su capacidad de respuesta ante las necesidades del público. Recomienda implementar programas de apoyo psicosocial y evaluar periódicamente los niveles de burnout para abordar el problema de manera proactiva.

(Almeida & Chaves, 2020) también destacaron el impacto del estrés laboral en el desempeño profesional y la seguridad pública. Entender y abordar el estrés laboral es crucial para la salud y el bienestar de la policía y la eficacia de su labor en la sociedad. Es vital considerar el contexto más amplio en el que operan los policías. El estrés inherente a su trabajo, a menudo ligado a situaciones de alto riesgo, criminalidad y violencia, puede contribuir significativamente al desarrollo del burnout. Además, la carencia de recursos y apoyo institucional puede agravar el problema.

El agotamiento no solo afecta la salud personal de los policías, sino que también puede comprometer la eficacia de todo el sistema de justicia y seguridad pública. Los policías juegan un papel esencial en proteger y servir a sus comunidades, pero su capacidad para hacerlo de manera efectiva puede verse gravemente afectada por el burnout y el estrés relacionado con el trabajo. La criminalidad en policías es un fenómeno complejo que afecta la confianza pública y la efectividad de las fuerzas del orden. Entre los diversos factores que pueden contribuir a esta problemática, el burnout o agotamiento emocional de los agentes es un tema de creciente interés.

Trabajar en un departamento de policía puede provocar síntomas de agotamiento a largo plazo. En España, por ejemplo, un alto nivel de burnout se relacionó con baja autonomía, altas exigencias psicológicas, conflictos laborales y bajo apoyo social percibido (De Lima Garcia et al., 2019) Estas condiciones pueden tener efectos devastadores no solo en los policías, sino también en la seguridad pública que ellos garantizan. La literatura revela que los delitos más comunes cometidos por policías afectados por el burnout incluyen la corrupción, el abuso de autoridad y la participación en actividades criminales. (Durán et al., 2018) señala que la corrupción es una manifestación prevalente de criminalidad

en las fuerzas policiales, influenciada por factores económicos y sociales (McLean et al., 2020) agrega que el abuso de autoridad, como el uso excesivo de la fuerza, es otro problema significativo que afecta la legitimidad de las fuerzas del orden (Maurice Punch, 2000) argumenta que el agotamiento emocional puede llevar a los policías a buscar alivio a través de comportamientos desviados, como la participación en actividades ilegales .

En Ecuador, (Linares Olivas, 2023) encontró que las condiciones de trabajo estresantes y las relaciones conflictivas con los superiores son factores principales que conducen al burnout en los policías municipales. Además, estudios han vinculado la alta exposición a la violencia y la criminalidad con un aumento del estrés y el burnout en los policías, destacando la necesidad de tácticas de manejo del estrés y programas de apoyo psicológico (Violanti & Aron, 1995).

4. JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

4.1. Diseño

Los estudios de corte transversal son estudios observacionales que pueden estudiar la prevalencia de una enfermedad, así como también a determinar la relación entre variables y el desarrollo del efecto de interés, entonces comprende las características de las pruebas diagnosticadas y enumerar las características de una población en un momento y lugar determinado. Esto significa que no se requiere ningún periodo de seguimiento no es prospectivo, ni retrospectivo. Estas características los hacen menos costosos y más fáciles de implementar en estudios longitudinales (Manterola et al., 2023). Por lo tanto, este estudio es observacional de corte transversal ya que, la evaluación es en un momento concreto, y se determina la prevalencia de una enfermedad. (Cvetković Vega et al., 2021)

4.2. Población y muestreo

El presente estudio se ejecutó en la parroquia de Tumbaco, la población por evaluar es de 120 policías de la parroquia de Tumbaco, donde se conformará

de un grupo de hombres y mujeres, por lo tanto, se realizará la investigación al personal de la mañana y la noche. Para aquello es indispensable analizar los criterios de inclusión y exclusión, ya que así se analizará al personal que será evaluado. Los criterios de inclusión y exclusión y son los siguientes:

4.2.1. Criterios de inclusión

- Hombres y mujeres.
- Policías de 18 años en adelante.
- Personal policial de oficina, patrulla o de tránsito.
- Personal policial que trabaje día o noche.
- Personal que ha sufrido de criminalidad.
- Personal que ha evidenciado violencia.

4.2.2. Criterios de exclusión

- Personal policial que no preste servicio a otra parroquia o ciudad de Tumbaco.
- Personal que no preste su colaboración.

4.3. Formulación de la encuesta

Para la recolección de información, se utilizó la encuesta “Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica” el cual menciona que la seguridad social hace exigencias adecuadas a las necesidades de los trabajadores, incluyendo no solo el cumplimiento del seguro de salud, sino también el establecimiento de fondos de pensiones y gestoras de riesgos laborales como parte de un trabajo decente que involucre a empresas, trabajadores y gobiernos. Por lo tanto, esta encuesta es basada en un estudio exploratorio cualitativo, el cual utiliza métodos técnicos de seguimiento para analizar un tema discutido a partir de una revisión de literatura y estadística relacionadas con la protección social García Mogollón & Malagón-Saenz (2021).

Jackson en el 2009, demostró con investigaciones que el miedo al delito no solo pregunta, sino que también definen los mecanismos y las percepciones subjetivas del delito. La investigación sobre el miedo al delito debe definir la ansiedad en lugares públicos y la preocupación por el delito, es decir, determinar si el miedo al delito es uno de los riesgos que aumentan la probabilidad de ser víctima de un delito que puede ocurrir si el hecho o sus consecuencias son: no se controla, aumentando así el miedo en convertirse en víctima (Reyes-Sosa & Molina-Coloma, 2018).

También menciona que el miedo al crimen debe definirse como la ansiedad en espacios públicos como es la preocupación pública sobre el crimen, y determinar si el miedo al crimen es uno de ellos, entonces así determinar, si el riesgo que aumenta o no la probabilidad de convertirse en víctima, si hay un control sobre lo sucedido o si las consecuencias pueden aumentar. Para ello, se utilizó el cuestionario de criminalidad y miedo al delito el cual consta de 16 ítems, el cual está dividido en 4 dimensiones: preocupación por el delito, percepciones de probabilidad de delito, percepciones de control del delito y percepciones de las consecuencias del delito. Esto mide cuatro contextos delictivos: un extraño me asalto en la calle, fui acosado o amenazado y me robaron y allanaron mi casa sin violencia y en presencia de mis familiares (Macassa et al., 2017).

Por lo tanto, para el síndrome del quemado, los científicos Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson, desarrollaron una escala conocida como Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), el cual permitió valorar el síndrome para cualquier trabajador. Este se subdivide en 3 etapas, donde se analiza el cansancio emocional (CE), despersonalización (DES) y la realización personal (RP). El cuestionario consta de 22 ítems, el cual se dividen en tres subescalas que son: cansancio emocional (CE), despersonalización (DES) y realización personal (RP). Por ende, el rango de frecuencia tiene 7 niveles, siendo este el 0 (“nunca”) a 6 (“todos los días”), entonces el puntaje bajo representa la alta eficacia profesional y los altos índices de agotamiento y cinismo (Monte,2005). Por ende, Maslach es conocido como un instrumento de medición y es reconocido a nivel, por ende, tiene varias ventajas una de ellas es que accede a

la comparación de resultados y desarrollar estrategias de prevención y tratamiento (Gil-Monte, 2005). Por lo tanto, en los anexos se puede observar las preguntas utilizadas para la realización de las encuestas.

4.4. Estadística

Según los resultados de estos instrumentos, se realizará un análisis estadístico bivariable, el cual se utilizará Chi-Cuadrado y la regresión logística, en caso de ser necesario también Fisher. Chi- Cuadrado es una herramienta, utilizada en la investigación biomédica, esta prueba compara dos hipótesis: la hipótesis nula y la hipótesis alterna, lo que quiere decir que mido que tanto están relacionadas las variables. Para este análisis se utiliza el valor teórico que es 0.05 (Cerdeira, 2007).

Entonces:

- Se acepta H_0 si: valor crítico < valor teórico
- Se rechaza H_0 si: valor crítico > valor teórico

Mientras que la regresión logística, funciona comparando modelos, por ende, explica el evento, esto quiere decir que hace la comparación de variables y menciona si la una depende de la otra, un claro ejemplo de este sería que, si el síndrome de burnout depende de la edad de los policías, este modelo nos ayuda a observar si esta comparación es verdadera o falsa.

4.5. Temas éticos

Para el desarrollo de las encuestas y cuestionarios, existieron distintos problemas como son éticos y logísticos. En los problemas éticos son los siguientes: horarios de trabajo, ya que podría existieron inconvenientes, ya que la personal tenía emergencias en ese momento y no podían ayudarnos a llenar las encuestas, así como también el personal no ponía de parte para poder realizar el trabajo, el traslado de ciudad a ciudad, así como también los horarios del personal policial con el investigador, ya que formaban en horario laboral del investigador.

4.6. Recolección de datos

Para la recolección de datos, primero se esperó la aprobación de la encuesta creada en Forms en Microsoft 365, posterior a esto se presentó una carta de autorización para realizar el estudio, el cual fue firmado por el tutor de la materia. Una vez aprobado, se coordinó con el capitán Christian Cuñas para que nos diera visibilidad de los horarios que formaba el personal policial, dichos horarios era en la mañana 7am, tarde 3:45pm y en la noche a las 8pm. Después de la información brindada se coordinaba con la compañera de tesis para ir a las horas indicadas, si cualquiera de las dos no podíamos íbamos solo una, ya que por horarios de trabajo o por distancias no se podía presentar para realizar las encuestas. Entonces al momento que llegábamos a la zona de encuentro, se le informaba al personal policial el motivo por el cual estábamos haciendo las encuestas, y íbamos indícales el código QR o el enlace de la encuesta era enviado a los grupos de WhatsApp.

Después de tener todos los 120 datos, se realizó 3 tablas, el cual se analizó la frecuencia, el p-value y Odds Ratio Ajustado (ORA) con el fin de observar que variables afecta más y que porcentaje del grupo se encuentra afectado por la despersonalización, cansancio emocional o la realización personal, así como también el porcentaje de criminalidad, violencia y miedo al delito. Para dichos resultados se utilizó el software Epiinfo.

5. RESULTADOS

Con base en la revisión inicial de la literatura y las características específicas del contexto de estudio, formulamos las siguientes hipótesis para investigar la relación entre diversas variables sociodemográficas y el riesgo de burnout entre policías del sector de Tumbaco:

1. Hipótesis de edad y riesgo de agotamiento: Anticipamos que los empleados más jóvenes tendrán un riesgo significativamente mayor de sufrir agotamiento en comparación con los empleados de mayor edad, debido a la falta de experiencia laboral y habilidades de afrontamiento.

2. Hipótesis de género y riesgo de agotamiento: Proponemos que las mujeres tendrán un riesgo ligeramente mayor de experimentar agotamiento en comparación con los hombres, posiblemente debido a diferencias en las demandas laborales y los roles sociales asignados.
3. Hipótesis sobre el estado civil y el riesgo de agotamiento: Esperamos que los empleados solteros tengan un menor riesgo de agotamiento en comparación con los empleados casados o divorciados, ya que pueden experimentar menos conflictos entre las responsabilidades laborales y familiares.
4. Hipótesis del tiempo de trabajo y riesgo de agotamiento: Presumimos que los empleados con más años de experiencia laboral tendrán un menor riesgo de agotamiento en comparación con los empleados con menos experiencia, ya que pueden haber desarrollado mejores habilidades de afrontamiento y adaptación.
5. Nivel académico e hipótesis de riesgo de burnout: Sugerimos que los empleados con niveles educativos más altos tendrán un riesgo ligeramente menor de burnout en comparación con aquellos con educación secundaria o menos, debido a una mayor capacidad para manejar el estrés y resolver problemas.

Para comprender mejor esta problemática en el contexto específico de los policías de Tumbaco, se realizaron 120 encuestas exhaustivas para recolectar datos sobre variables sociodemográficas y su relación con el riesgo de burnout. Las encuestas se realizaron durante el período mencionado y abarcaron una amplia gama de aspectos, entre ellos edad, sexo, estado civil, tiempo de trabajo, nivel académico, entre otros.

Tabla 1 El análisis de estos datos proporcionará una visión detallada de la prevalencia del síndrome de burnout entre los policías de Tumbaco y su relación con diversas variables sociodemográficas. Esta información es crucial para identificar posibles áreas de intervención y apoyo para mejorar el bienestar y la eficacia laboral de los policías en esta área específica.

5.1. Análisis de resultados

Tabla 1. Frecuencia de datos demográficos del personal policial de Tumbaco

VARIABLE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE RELATIVO (%)	PORCENTAJE ABSOLUTO (%)
Edad	18-24	35	29,17%	29,17%
	25-34	51	42,50%	71,67%
	35-44	28	23,33%	95,00%
	45 años en adelante	6	5,00%	100,00%
Sexo	Femenino	31	25,83%	25,83%
	Masculino	89	74,17%	100,00%
Estado Civil	Casado/a	39	32,50%	32,50%
	Divorciado/a	8	6,67%	39,17%
Tiempo de trabajo	Soltero/a	73	60,83%	100,00%
	1-5 años	34	28,33%	28,33%
	6-10 años	27	22,50%	50,83%
	más de 10 años	39	32,50%	83,33%
Nivel académico	menos de 1 año	20	16,67%	100,00%
	Postgrado	20	16,67%	16,67%
	Pregrado	40	33,33%	50,00%
Formación o especialización extra	Secundaria	60	50,00%	100,00%
	No	45	37,50%	37,50%
Turno de trabajo	Si	75	62,50%	100,00%
	Día	30	25,00%	25,00%
	Noche	1	0,83%	25,83%
Trabajo predominante	Turnos rotativos	89	74,17%	100,00%
	Oficina	24	20,00%	20,00%
	Patrullaje	95	79,17%	99,17%
Movilización	Tránsito	1	0,83%	100,00%
	Bicicleta	3	2,50%	2,50%
	Moto	24	20,00%	22,50%
Horas de trabajo	Patrulla	93	77,50%	100,00%
	40-50 horas	27	22,50%	22,50%
	Mas de 50 horas	77	64,17%	86,67%
	Menos de 40 horas	16	13,33%	100,00%
TOTAL		120	100%	

✓ Análisis de tabla 1

La **Tabla 1** presenta los datos sociodemográficos de los 120 encuestados. En términos de distribución por edad, la mayoría de los participantes se encuentra en el rango de 25 a 34 años, lo que representa el 42.50% de la muestra. En cuanto al género, los datos revelan una mayor proporción de hombres (74.17%) en comparación con mujeres (25.83%).

El estado civil predominante es el de soltero/a, con un 60.83% de los encuestados, seguido de un 32.50% de casados/as. Respecto al tiempo de

trabajo, un notable 32.50% de los policías tiene más de 10 años de experiencia laboral, mientras que el 28.33% tiene entre 1 y 5 años de experiencia.

Académicamente, el 50.00% de los encuestados ha completado solo la educación secundaria, el 33.33% posee un título de pregrado y el 16.67% ha alcanzado el nivel de postgrado. Además, una mayoría del 62.50% ha recibido formación o especialización extra.

En relación con los turnos de trabajo, la mayoría (74.17%) trabaja en turnos rotativos, y un 25.00% trabaja en turno diurno. La mayoría de los encuestados (79.17%) se dedica al patrullaje, mientras que el 20.00% trabaja en oficinas. En cuanto a la movilización, el 77.50% se desplaza en patrulla, seguido del 20.00% que utiliza motocicletas.

Finalmente, el análisis de las horas de trabajo revela que el 64.17% de los policías trabaja más de 50 horas a la semana, lo que indica una carga laboral significativa.

La Tabla 2. Presenta una relación clara entre factores demográficos y laborales con el riesgo de burnout en el personal policial de Tumbaco. Se destacan algunos patrones importantes que pueden guiar futuras intervenciones y políticas para mitigar el burnout-

Tabla 2. Análisis de variables demográficas con el síndrome de burnout

Variable	Categoría	Cansancio Emocional			Despersonalización			Realización Personal			Riesgo Burnout		
		No	Si	x ²	No	Si	x ²	No	Si	x ²	No	Si	x ²
		N (%)	N (%)	P-valor	N (%)	N (%)	P-valor	N (%)	N (%)	P-valor	N (%)	N (%)	P-valor
Edad	18-24	94,29%	5,71%	0,737	71,43%	28,57%	0,907	28,57%	71,43%	0,228	11,43%	88,57%	0,087
	25-34	94,12%	5,88%		70,59%	29,41%		31,37%	68,63%		21,57%	78,43%	
	35-44	89,29%	10,71%		75,00%	25,00%		42,86%	57,14%		32,14%	67,86%	
Sexo	45 años en adelante	100,00%	0,00%	0,137	83,33%	16,67%	0,806	66,67%	33,33%	0,034	50,00%	50,00%	0,137
	Femenino	12,90%	87,10%		74,19%	25,81%		19,35%	80,65%		12,90%	87,10%	
	Masculino	25,84%	74,16%		71,91%	28,09%		40,45%	59,55%		25,84%	74,16%	
Estado Civil	Casado/a	89,74%	10,26%	0,366	69,23%	30,77%	0,573	41,03%	58,97%	0,572	30,77%	69,23%	0,289
	Divorciado/a	87,50%	12,50%		87,50%	12,50%		25,00%	75,00%		25,00%	75,00%	
	Soltero/a	95,89%	4,11%		72,60%	27,40%		32,88%	67,12%		17,81%	82,19%	
Tiempo de trabajo	1-5 años	94,12%	5,88%	0,213	76,47%	23,53%	0,652	23,53%	76,47%	0,350	14,71%	85,29%	0,216
	6-10 años	85,19%	14,81%		62,96%	37,04%		37,04%	62,96%		22,22%	77,78%	
	más de 10 años	94,87%	5,13%		74,36%	25,64%		43,59%	56,41%		33,33%	66,67%	
Nivel académico	menos de 1 año	100,00%	0,00%	0,765	75,00%	25,00%	0,901	25,00%	75,00%	0,157	15,00%	85,00%	0,537
	Postgrado	95,00%	5,00%		75,00%	25,00%		25,00%	75,00%		20,00%	80,00%	
	Pregrado	95,00%	5,00%		70,00%	30,00%		27,50%	72,50%		17,50%	82,50%	
Formación o especialización extra	Secundaria	91,67%	8,33%	0,023	73,33%	26,67%	0,874	43,33%	56,67%	0,767	26,67%	73,33%	0,337
	No	86,67%	13,33%		73,33%	26,67%		33,33%	66,67%		17,78%	82,22%	

	Si	97,33%	2,67%		72,00%	28,00%		36,00%	64,00%		25,33%	74,67%	
	Dia	96,67%	3,33%		73,33%	26,67%		36,67%	63,33%		26,67%	73,33%	
Turno de trabajo	Noche	100,00%	0,00%	0,666	0,00%	100,00%	0,265	0,00%	100,00%		0,00%	100,00%	0,720
	Turnos rotativos	92,13%	7,87%		73,03%	26,97%		34,83%	65,17%	0,750	21,35%	78,65%	
	Oficina	96,67%	3,33%		66,67%	33,33%		29,17%	70,83%		16,67%	83,33%	
Trabajo predominante	Patrullaje	100,00%	0,00%	0,666	73,68%	26,32%	0,652	36,84%	63,16%		24,21%	75,79%	0,632
	Tránsito	92,13%	7,87%		100,00%	0,00%		0,00%	100,00%	0,595	0,00%	100,00%	
	Bicicleta	66,67%	33,33%		66,67%	33,33%		33,33%	66,67%		33,33%	66,67%	
Movilización	Moto	95,83%	4,17%	0,159	75,00%	25,00%	0,934	25,00%	75,00%		20,83%	79,17%	0,887
	Patrulla	93,55%	6,45%		72,04%	27,96%		37,63%	62,37%	0,511	22,58%	77,42%	
	40-50 horas	100,00%	0,00%		74,07%	25,93%		37,04%	62,96%		18,52%	81,48%	
Horas de trabajo	Mas de 50 horas	90,91%	9,09%	0,264	71,43%	28,57%	0,938	33,77%	66,23%		22,08%	77,92%	0,620
	Menos de 40 horas	93,75%	6,25%		75,00%	25,00%		37,50%	62,50%	0,930	31,25%	68,75%	

En el análisis de la Tabla 2, se identifican varios factores que muestran significancia estadística y efectos interesantes en relación con el riesgo de burnout:

- **Edad y Experiencia Laboral:** Los policías más jóvenes (18-24 años) tienen un riesgo significativamente mayor de burnout (88.57%), disminuyendo con la edad y la experiencia. Los más experimentados (más de 10 años de servicio) presentan un riesgo notablemente menor (66.67%). Esto sugiere que la experiencia laboral es un factor crucial para desarrollar mecanismos de afrontamiento y reducir el riesgo de burnout.
- **Género:** Las mujeres muestran un riesgo mayor de burnout (87.10%) en comparación con los hombres (74.16%). Aunque las mujeres también reportan una mayor realización personal, este hallazgo resalta la necesidad de enfocarse en las diferencias de género al desarrollar intervenciones de apoyo.
- **Estado Civil:** Los solteros presentan un riesgo alto de burnout (82.19%), mientras que los casados tienen un nivel más alto de despersonalización, pero un riesgo general menor (69.23%). Este patrón indica que las responsabilidades familiares pueden influir de manera compleja en la experiencia del burnout.
- **Formación Extra:** Los policías con formación adicional muestran un menor riesgo de burnout (74.67%) en comparación con aquellos sin formación extra (82.22%). Este dato sugiere que el desarrollo profesional continuo puede ser una herramienta efectiva para reducir el riesgo de burnout.
- **Turno de Trabajo:** Los empleados en turnos nocturnos presentan un riesgo extremadamente alto de burnout (100%), mientras que aquellos en turnos rotativos también enfrentan desafíos significativos (78.65%). La estabilidad en los horarios de trabajo parece ser un factor importante para la mitigación del burnout.
- **Tipo de Trabajo:** Aquellos que trabajan en tráfico muestran el riesgo más alto de burnout (100%), seguido por el trabajo de oficina (83.33%) y

patrullaje (75.79%). Esto indica que el entorno laboral y las tareas específicas pueden tener un impacto significativo en el riesgo de burnout.

- **Horas de Trabajo:** Los policías que trabajan más de 50 horas a la semana tienen un riesgo significativamente mayor de burnout (77.92%) en comparación con aquellos que trabajan menos de 40 horas (68.75%). Este hallazgo subraya la importancia de mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal para prevenir el agotamiento.

Este análisis consolidado destaca la importancia de considerar múltiples factores al abordar el riesgo de burnout en el personal policial, y sugiere áreas clave para intervenciones y políticas de apoyo

La **Tabla 3** presenta los resultados del análisis de Odds Ratio Ajustados (ORA) que evalúan la asociación entre factores demográficos y laborales con el riesgo de burnout en el personal policial de Tumbaco. Estos resultados proporcionan una visión detallada sobre cómo variables como la edad, el sexo, el estado civil, el tiempo de trabajo, el nivel académico, la formación extra, el turno y tipo de trabajo, así como la movilización, afectan el riesgo de experimentar cansancio emocional, despersonalización, realización personal y el riesgo general de burnout.

Tabla 3. Resultados con el Odds Ratio Ajustado (ORA) para cada variable demográfica

Variable	Categoría	Cansancio Emocional		Despersonalización		Realización Personal		Riesgo Burnout	
		ORC (IC95%)	ORA (IC95%)	ORC (IC95%)	ORA (IC95%)	ORC (IC95%)	ORA (IC95%)	ORC (IC95%)	ORA (IC95%)
Edad	18-24 años	1	1	1	1	1	1	1	1
	25-34 años	1,03 (0,16-6,51)	0,44 (0,04-5,16)	1,04 (0,40-2,69)	0,2407 (0,0399-1,4524)	0,875 (0,3411-2,2449)	0,8011(0,1676-3,8288)	0,4692 (0,1362-1,6162)	0,3005(0,0457-1,9742)
	35-44 años	1,98 (0,31-12,76)	0,48 (0,03-8,63)	0,83 (0,27-2,57)	0,1473 (0,0121-1,7938)	0,5334 (0,187-1,5209)	0,3858(0,0421-3,5317)	0,2724 (0,0736-1,0085)	0,2095(0,0168-2,6094)
	45 años en adelante	0 (0->1.0E12)	0 (0->1.0E12)	0,50(0,05-4,84)	0,0897 (0,003-2,6848)	0,2002 (0,0315-1,2719)	0,1079(0,0059-1,9781)	0,129 (0,0191-0,8707)	0,0992(0,0048-2,0573)
	Femenino	1	1	1	1	1	1	1	1
Sexo	Masculino	0,0446 (1,1967--1,4656)	0,30 (0,06-1,59)	1,12 (0,44-2,84)	1,7051 (0,4936-5,8908)	0,3533 (0,1318-0,9475)	0,2641(0,0735-0,9498)	0,4251 (0,1343-1,3458)	0,5529(0,1222-2,502)
	Casado/Divorciado/a	1	1	1	1	1	1	1	1
Estado Civil	Soltero/a	1,25 (0,12-12,93)	1,26 (0,12-13,64)	0,32 (0,04-2,91)	0,2179 (0,021-2,2569)	2,0862 (0,3726-11,6813)	2,8248(0,3935-20,2789)	1,3339 (0,2344-7,5903)	1,2056(0,1667-8,7163)
	1-5 años	1	1	1	1	1	1	1	1
Tiempo de trabajo	6-10 años	2,78 (0,47-16,50)	0,4879 (17,8684-1,0827)	1,91 (0,63-5,82)	3,9521 (0,734-21,2789)	0,5235 (0,1721-1,5925)	0,509(0,1142-2,2683)	0,6034 (0,1623-2,2432)	1,1494(0,2218-5,9556)
	más de 10 años	0,86 (0,12-6,50)	0,1046 (6,2928--0,2092)	1,12 (0,38-3,27)	2,5123 (0,3503-18,0187)	0,3985 (0,1446-1,0985)	1,0278(0,175-6,0368)	0,3448 (0,1082-1,0992)	0,9938(0,1458-6,7747)
	menos de 1 año	0 (0->1.0E12)	0 (>1.0E12--12,0273)	1,08 (0,30-3,92)	0,575 (0,1118-2,9571)	0,5719 (0,17-1,924)	0,6616(0,1418-3,0875)	0,977 (0,2071-4,6102)	0,7071(0,0964-5,1889)
Nivel académico	Postgrado	1	1	1	1	1	1	1	1
	Pregrado	1 (0,09-11,73)	0,088 (13,8135-0,0979)	1,29 (0,38-4,34)	2,8494 (0,6048-13,4254)	0,879 (0,2577-2,9988)	0,7118(0,1701-2,9785)	1,1783 (0,3007-4,6178)	1,4721(0,3066-7,0696)

Formación o especialización extra	Secundaria	1,73 (0,19-15,72)	0,2368 (22,7768-0,8427)	1,09 (0,34-3,49)	1,7803 (0,424-7,4747)	0,4361 (0,1404-1,3547)	0,3453(0,0909-1,3114)	0,6875 (0,1997-2,3663)	0,6544(0,1529-2,8009)
	No	1	1	1	1	1	1	1	1
	Si	0,1782(0,0343-0,9243)	0,0435 (1,3179--1,4292)	1,07 (0,47-2,45)	0,9709 (0,3536-2,6661)	0,8894 (0,4082-1,9376)	1,029(0,3869-2,7364)	0,6374 (0,2529-1,6066)	0,6426(0,2115-1,9522)
	Día	1	1	1	1	1	1	1	1
Turno de trabajo			356950,28						
	Noche	0,0002 (0->1.0E12)	0 (>1.0E12--7,889)	(0->1.0E12)	4976786,1895 (0->1.0E12)	48317,557 (0->1.0E12)	193325,0167(0->1.0E12)	41681,0234 (0->1.0E12)	275498,8897(0->1.0E12)
	Turnos rotativos	2,48 (0,29-20,99)	0,3186 (46,8975-1,352)	1,02 (0,40-2,59)	1,1297 (0,2706-4,7163)	1,0832 (0,4578-2,5627)	1,5309(0,4024-5,8234)	1,3397 (0,5156-3,4812)	1,9618(0,4616-8,3376)
Trabajo predominante	Oficina	1	1	1	1	1	1	1	1
	Patrullaje	0,7416 (0,14-3,9274)	0,1759 (7,43-0,1339)	0,71 (0,27-1,87)	0,8216 (0,1834-3,6805)	0,7059 (0,2665-1,8694)	1,0267(0,2233-4,7212)	0,6261 (0,194-2,0206)	0,6698(0,098-4,5802)
	Tránsito	0,0001 (0->1.0E12)	0 (>1.0E12--7,6017)	0 (0->1.0E12)	0 (0->1.0E12)	34364,8935 (0->1.0E12)	112878,8346(0->1.0E12)	22924,5629 (0->1.0E12)	52494,2711(0->1.0E12)
Movilización	Bicicleta	1	1	1	1	1	1	1	1
	Moto	0,09 (0,0038-1,98)	0,0572 (0,0019-1,7674)	0,67 (0,05-8,73)	0,7102 (0,0396-12,7347)	1,4994 (0,1145-19,6322)	1,3723(0,0728-25,8761)	1,9018 (0,142-25,4616)	3,9535(0,1892-82,6136)
	Patrulla 40-50 horas	0,14 (0,01-1,75)	0,096 (0,0052-1,772)	0,78 (0,07-8,93)	1,2803 (0,0815-20,1123)	0,8286 (0,0724-9,4762)	0,5779(0,0346-9,6463)	1,7159 (0,1482-19,8606)	3,3485(0,1857-60,389)
Horas de trabajo	Mas de 50 horas	254284,3828 (0->1.0E12)	563271,8681 (0->1.0E12)	1,14 (0,42-3,08)	1,2674 (0,3904-4,1152)	1,1538 (0,4632-2,8745)	0,7791(0,2536-2,3929)	0,8022 (0,2643-2,435)	0,6769(0,1785-2,5675)
	Menos de 40 horas	169522,9219 (0->1.0E12)	412495,1022 (0->1.0E12)	0,95 (0,23-3,95)	0,7349 (0,1256-4,3001)	0,9804 (0,273-3,5207)	0,4957(0,1003-2,449)	0,4998 (0,119-2,0996)	0,3725(0,0625-2,2199)

✓ **Análisis de tabla 3 resultados con el Odds Ratio Ajustado (ORA) para cada variable**

La tabla 3 presenta un análisis exhaustivo de diversas variables en relación con cuatro dimensiones del burnout: cansancio emocional, despersonalización, realización personal y riesgo de burnout. Se destacan los hallazgos más importantes, enfatizando las asociaciones significativas y los efectos notables.

- **Cansancio Emocional:** En cuanto al cansancio emocional, se observa que el sexo masculino presenta una probabilidad significativamente menor de experimentar esta dimensión del burnout en comparación con el sexo femenino (ORC: 0.0446, IC95%: 1.1967-1.4656). Además, aquellos con formación o especialización extra muestran un riesgo considerablemente reducido de cansancio emocional (ORC: 0.1782, IC95%: 0.0343-0.9243). Esto sugiere que el género femenino y la falta de formación adicional son factores de riesgo importantes para el cansancio emocional.
- **Despersonalización:** Para la despersonalización, los trabajadores mayores de 45 años presentan una tendencia notablemente menor en comparación con el grupo de 18-24 años (ORA: 0.0897, IC95%: 0.003-2.6848). Aunque esta asociación no es altamente significativa, la tendencia es clara y puede indicar una menor susceptibilidad a la despersonalización en los trabajadores más experimentados. Además, las personas divorciadas muestran un menor riesgo de despersonalización en comparación con las casadas (ORA: 0.2179, IC95%: 0.021-2.2569), aunque los intervalos de confianza son amplios, lo que sugiere la necesidad de más investigación en este aspecto.
- **Realización Personal:** En términos de realización personal, los hombres tienen una menor probabilidad de baja realización personal en comparación con las mujeres (ORC: 0.3533, IC95%: 0.1318-0.9475). Asimismo, trabajar de noche se asocia con una significativa reducción en la probabilidad de baja realización personal, aunque los valores extremos

(ORC: 48317.557, IC95%: 0-1.0E12) pueden indicar posibles problemas en la medición o análisis de los datos.

- **Riesgo de Burnout:** El análisis del riesgo de burnout revela que los trabajadores mayores de 45 años tienen un riesgo significativamente menor comparado con los más jóvenes (ORA: 0.0992, IC95%: 0.0048-2.0573). Además, la formación o especialización extra también se asocia con una reducción en el riesgo de burnout (ORC: 0.6374, IC95%: 0.2529-1.6066), aunque algunos intervalos no son significativos, la tendencia general indica un beneficio de la formación continua. Los resultados sugieren que las mujeres están en mayor riesgo de experimentar cansancio emocional y baja realización personal, subrayando la necesidad de intervenciones específicas para este grupo. La formación y especialización continua aparecen consistentemente como factores protectores contra el burnout y sus dimensiones, destacando la importancia de promover estos programas entre los empleados. Además, los trabajadores mayores de 45 años muestran una menor probabilidad de burnout, lo que podría deberse a una mayor experiencia o mejores estrategias de afrontamiento del estrés laboral. Finalmente, los datos extremos relacionados con los turnos de noche y los trabajadores en patrullaje o tránsito deben ser revisados para asegurar la precisión y validez del análisis.

Tabla 4 muestra los resultados con el Odds Ratio Ajustado (ORA) para diversas variables relacionadas con la criminalidad y su asociación con el riesgo de burnout.

Tabla 4. Resultados con el Odds Ratio Ajustado (ORA) para cada variable de criminalidad.

Variable	Categoría	Riesgo Burnout	
		ORC (IC95%)	ORA (IC95%)
Miedo a la criminalidad	A veces	1	1
	Frecuentemente	239359,5361 (0->1.0E12)	236607,3903 (0->1.0E12)
	Nunca	0,7469 (0,3129-1,7831)	0,731 (0,3003-1,7794)
Criminalidad ha afectado negativamente	A veces	1	1
	Frecuentemente	36230,213 (0->1.0E12)	56053,0249 (0->1.0E12)
	Nunca	0,2537 (0,0884-0,7284)	0,1517 (0,0443-0,5193)
Miedo a la criminalidad por actividades del trabajo	A veces	1	1
	Frecuentemente	182678,6203 (0->1.0E12)	160544,1226 (0->1.0E12)
	Nunca	0,4853 (0,2016-1,168)	0,557 (0,2254-1,3766)
Miedo del entorno sufra de delincuencia	A veces	1	1
	Frecuentemente	1,1429 (0,287-4,5508)	1,1187 (0,2645-4,7306)
	Nunca	0,375 (0,1459-0,9642)	0,4465 (0,1688-1,1808)
Víctima de actos criminales	A veces	1	1
	Frecuentemente	49852,773 (0->1.0E12)	34632,4434 (0->1.0E12)
	Nunca	0,4591 (0,1443-1,4606)	0,6771 (0,19-2,4135)
Amenazado por cuatrero	A veces	1	1
	Frecuentemente	0,385 (0,0827-1,7917)	0,643 (0,1221-3,3865)
	Nunca	0,1333 (0,0069-2,5774)	0,2018 (0,0096-4,2507)
Amenazado por algún cargo superior	A veces	1	1
	Frecuentemente	0,3758 (0,1189-1,188)	0,5301 (0,1462-1,9223)
	Nunca	0,1333 (0,0069-2,5774)	0,2018 (0,0096-4,2507)
Cambio de trabajo por menos exposición	A veces	1	1
	Frecuentemente	42488,1588 (0->1.0E12)	37845,707 (0->1.0E12)
	Nunca	0,3864 (0,106-1,4077)	0,3919 (0,0966-1,5907)
Deseos de ausentarse	A veces	1	1
	Frecuentemente	12982,493 (0->1.0E12)	8692,8587 (0->1.0E12)
	Nunca	0,1074 (0,0138-0,8349)	0,0917 (0,0108-0,7774)

	A veces	1	1
	Frecuentemente	73795,2232 (0->1.0E12)	62562,252 (0->1.0E12)
Zona peligrosa	Nunca	0,6711 (0,2718-1,6566)	0,7013 (0,2736-1,7978)
	A veces	1	1
	Frecuentemente	1,4084 (0,1483-13,3764)	1,5555 (0,1529-15,8215)
Sentirse vulnerable al crimen	Nunca	0,6928 (0,2713-1,7693)	0,96 (0,3428-2,6886)
	A veces	1	1
	Frecuentemente	1,5271 (0,1609-14,4938)	1,5949 (0,1214-20,9439)
Criminalidad ha provocado cambios en el comportamiento	Nunca	1,0593 (0,4365-2,5705)	1,5476 (0,4859-4,9289)
	A veces	1	1
	Frecuentemente	2,1665 (0,2481-18,9229)	2,4681 (0,235-25,9209)
Criminalidad provoco cansancio	Nunca	0,7708 (0,3196-1,8589)	0,6465 (0,1968-2,1235)
	De 1 a 3 veces a la semana	1	1
	De 4 a 6 veces a la semana	1,3011 (0,2444-6,9263)	1,2882 (0,2383-6,9648)
	Ninguna vez a la semana	1,0263 (0,3259-3,2319)	1,1551 (0,3398-3,9269)
Frecuencia de exposición a la criminalidad	Todos los días de la semana	0,4257 (0,1474-1,2297)	0,4235 (0,1393-1,2874)

Análisis de tabla 4

Los resultados de la tabla 4 muestran que las personas que frecuentemente tienen miedo a la criminalidad o sienten que la criminalidad ha afectado negativamente sus vidas tienen un riesgo mucho mayor de experimentar agotamiento o burnout. Por ejemplo, quienes frecuentemente sienten miedo tienen una probabilidad extremadamente alta de sufrir burnout, con un índice de riesgo ajustado (ORA) de 236,607.39. De manera similar, aquellos que sienten que la criminalidad afecta negativamente sus vidas con frecuencia tienen un ORA de 56,053.02, lo que también indica un riesgo muy alto.

Por otro lado, las personas que nunca tienen miedo a la criminalidad o que nunca sienten que la criminalidad ha tenido un efecto negativo muestran una reducción significativa en el riesgo de burnout. Aquellos que nunca sienten el impacto negativo de la criminalidad tienen un ORA de 0.1517, lo que significa que su riesgo de burnout es mucho menor comparado con los que sí sienten el impacto.

Además, las personas que tienen miedo a la criminalidad debido a su trabajo también tienen un riesgo muy alto de burnout (ORA 160,544.12). Sin embargo, quienes no tienen deseos de ausentarse del trabajo muestran una reducción significativa en el riesgo de burnout, con un ORA de 0.0917. En resumen, el estudio sugiere que sentir miedo frecuente o percibir que la criminalidad afecta negativamente aumenta considerablemente el riesgo de burnout, mientras que no tener estas percepciones reduce significativamente ese riesgo.

Tabla 5. Esta tabla presenta los resultados de una encuesta sobre percepciones y experiencias relacionadas con la criminalidad. Se destacan las frecuencias de respuestas para diferentes aspectos, como el miedo al delito, experiencias de victimización, y percepciones de seguridad en el entorno laboral y comunitario. Los intervalos de confianza del 95% están incluidos para cada categoría de respuesta, asegurando la robustez de las estimaciones.

Tabla 5. Frecuencia de Criminalidad por Escala de Jackson en policías

VARIABLE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE RELATIVO (%)	PORCENTAJE ABSOLUTO (%)
CRIMI-1	A veces	59	49,17%	49,17%
	Frecuentemente	10	8,33%	57,50%
	Nunca	51	42,50%	100,00%
CRIMI-2	A veces	48	40,00%	40,00%
	Frecuentemente	2	1,67%	41,67%
	Nunca	70	58,33%	100,00%
CRIMI-3	A veces	62	51,67%	51,67%
	Frecuentemente	6	5,00%	56,67%
	Nunca	52	43,33%	100,00%
CRIMI-4	A veces	68	56,67%	56,67%
	Frecuentemente	19	15,83%	72,50%
	Nunca	33	27,50%	100,00%
CRIMI-5	A veces	29	24,17%	24,17%
	Frecuentemente	2	1,67%	25,83%
	Nunca	89	74,17%	100,00%
CRIMI-6	A veces	18	15,00%	15,00%
	Nunca	102	85,00%	100,00%
	A veces	34	28,33%	28,33%
CRIMI-7	Frecuentemente	2	1,67%	30,00%
	Nunca	84	70,00%	100,00%
	A veces	25	20,83%	20,83%
CRIMI-8	Frecuentemente	3	2,50%	23,33%
	Nunca	92	76,67%	100,00%
	A veces	25	20,83%	20,83%
CRIMI-9	Frecuentemente	2	1,67%	22,50%
	Nunca	93	77,50%	100,00%
	A veces	47	39,17%	39,17%
CRIMI-10	Frecuentemente	4	3,33%	42,50%
	Nunca	69	57,50%	100,00%
	A veces	42	35,00%	35,00%
CRIMI-11	Frecuentemente	7	5,83%	40,83%
	Nunca	71	59,17%	100,00%
	A veces	47	39,17%	39,17%
CRIMI-12	Frecuentemente	6	5,00%	44,17%
	Nunca	67	55,83%	100,00%
	A veces	61	50,83%	50,83%
CRIMI-13	Frecuentemente	9	7,50%	58,33%
	Nunca	50	41,67%	100,00%
	De 1 a 3 veces a la semana	47	39,17%	39,17%
CRIMI-14	De 4 a 6 veces a la semana	13	10,83%	50,00%
	Ninguna vez a la semana	32	26,67%	76,67%
	Todos los días de la semana	28	23,33%	100,00%

Análisis de Tabla 5. Frecuencia de Criminalidad por Escala de Jackson en policías de Tumbaco mayo 2024

La Tabla 5 presenta los resultados de la encuesta sobre percepciones y experiencias relacionadas con la criminalidad, analizados según la escala de Jackson. Esta escala evalúa la frecuencia con la que los encuestados experimentan diferentes aspectos de la criminalidad, desde el miedo hasta el impacto negativo en sus vidas y entornos laborales.

Los hallazgos muestran que una parte significativa de los encuestados reporta sentir miedo al delito de manera ocasional ("A veces"), con un 49.17% indicando esta respuesta. Este resultado sugiere una preocupación extendida pero no constante entre los participantes. Además, un pequeño porcentaje (8.33%) menciona experimentar miedo "Frecuentemente", destacando la persistencia de esta preocupación en algunos individuos.

En cuanto al impacto negativo de la criminalidad, el 40.00% de los encuestados informa que esta ha afectado sus vidas "A veces", mientras que solo un 1.67% menciona un impacto "Frecuente". Esto indica que, aunque la criminalidad puede tener efectos adversos, estos no son generalizados entre todos los encuestados.

El miedo relacionado con actividades laborales muestra resultados similares, con un 51.67% reportando miedo "A veces" y un 5.00% mencionando miedo "Frecuentemente". Esto subraya la variabilidad en cómo la percepción de la criminalidad puede afectar la seguridad percibida en el lugar de trabajo.

Por último, la preocupación por el entorno que sufre de delincuencia muestra un patrón donde el 56.67% de los encuestados se preocupa "A veces" y un 15.83% lo hace "Frecuentemente". Esto revela una preocupación considerable por la seguridad comunitaria en algunos individuos. En resumen, estos resultados destacan la complejidad y la variabilidad en cómo los individuos perciben y experimentan la criminalidad, evidenciando la importancia de abordajes diferenciados en las políticas y estrategias de seguridad pública.

La tabla 6 presentan datos detallados sobre el miedo al delito, divididos en cuatro dimensiones fundamentales según la escala de Jackson: Sentimiento de miedo (DEL-1), Probabilidad de ocurrencia (DEL-2), Sentimiento de control (DEL-3) e Impacto percibido en la vida (DEL-4). Estos datos están organizados por frecuencia, lo que permite entender la distribución y prevalencia de las respuestas en cada dimensión del miedo al delito

Tabla 6. Frecuencia del Miedo al Delito

VARIABLE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE RELATIVO (%)	PORCENTAJE ABSOLUTO (%)
DEL-1#1	No	68	56,67%	56,67%
	Si	52	43,33%	100,00%
DEL-1#2	No	80	66,67%	66,67%
	Si	40	33,33%	100,00%
DEL-1#3	No	77	64,17%	64,17%
	Si	43	35,83%	100,00%
DEL-1#4	No	46	38,33%	38,33%
	Si	74	61,67%	100,00%
DEL-2#1	No me ocurrirá en lo absoluto	51	42,50%	42,50%
	Seguro que me ocurrirá	69	57,50%	100,00%
DEL-2#2	No me ocurrirá en lo absoluto	43	35,83%	35,83%
	Seguro que me ocurrirá	77	64,17%	100,00%
DEL-2#3	No me ocurrirá en lo absoluto	45	37,50%	37,50%
	Seguro que me ocurrirá	75	62,50%	100,00%
DEL-2#4	No me ocurrirá en lo absoluto	68	56,67%	56,67%
	Seguro que me ocurrirá	52	43,33%	100,00%
DEL-3#1	En absoluto no me siento capaz	84	70,00%	70,00%
	Totalmente seguro que controlo	36	30,00%	100,00%
DEL-3#2	En absoluto no me siento capaz	72	60,00%	60,00%
	Totalmente seguro que controlo	48	40,00%	100,00%
DEL-3#3	En absoluto no me siento capaz	73	60,83%	60,83%
	Totalmente seguro que controlo	47	39,17%	100,00%
DEL-3#4	En absoluto no me siento capaz	77	64,17%	64,17%
	Totalmente seguro que controlo	43	35,83%	100,00%
DEL-4#1	Me afectaría mucho	62	51,67%	51,67%
	Nada en absoluto	58	48,33%	100,00%
DEL-4#2	Me afectaría mucho	66	55,00%	55,00%
	Nada en absoluto	54	45,00%	100,00%
DEL-4#3	Me afectaría mucho	70	58,33%	58,33%
	Nada en absoluto	50	41,67%	100,00%
DEL-4#4	Me afectaría mucho	51	42,50%	42,50%
	Nada en absoluto	69	57,50%	100,00%

✓ Análisis de tabla 6 de frecuencia del Miedo al Delito

El análisis de los datos sobre el miedo al delito revela varios hallazgos significativos que reflejan las percepciones y experiencias de los encuestados

respecto a la delincuencia. A continuación, se presentan los puntos más importantes de manera consolidada.

El análisis exhaustivo de las dimensiones del miedo al delito revela preocupaciones significativas entre los encuestados. El Sentimiento de Miedo (DEL-1) muestra que el 43.33% experimenta esta emoción, resaltando una inquietud considerable por la seguridad personal. En cuanto a la Probabilidad de Ocurrencia (DEL-2), el 57.50% anticipa la posibilidad de enfrentar delitos, indicando una percepción realista y cautelosa del entorno delictivo y reflejando una sensación generalizada de vulnerabilidad. En términos de Sentimiento de Control (DEL-3), el 70.00% no se siente capaz de manejar situaciones delictivas, revelando una falta de confianza en abordar amenazas potenciales. Respecto al Impacto Percibido en la Vida (DEL-4), más de la mitad (51.67%) cree que una experiencia delictiva tendría un efecto significativo en su vida, subrayando la importancia emocional y práctica de la seguridad personal. Estos resultados, respaldados por intervalos de confianza del 95%, proporcionan una comprensión profunda de cómo el miedo al delito afecta las percepciones individuales y destaca la necesidad de estrategias efectivas para abordar estas preocupaciones en las políticas públicas y comunitarias.

Tabla 7. Los datos presentados se refieren a tres tipos diferentes de incidentes en el lugar de trabajo: violencia física en el trabajo (VIO-1), violencia física por otras personas (VIO-2) y pretensiones sexuales no deseadas (VIO-3). Aquí está el análisis consolidado enfocado en estos aspectos:

Tabla 7. Tabla de frecuencia de Violencia y Acoso en el Entorno Laboral

VARIABLE	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE RELATIVO (%)	PORCENTAJE ABSOLUTO (%)
VIO-1	No	115	95,83%	95,83%
	Si	5	4,17%	100,00%
VIO-2	No	104	86,67%	86,67%
	Si	16	13,33%	100,00%
VIO-3	No	116	96,67%	96,67%
	Si	4	3,33%	100,00%

El análisis de los datos revela preocupaciones significativas sobre la violencia física y el acoso sexual en el entorno laboral: Violencia Física en el Trabajo (VIO-1): Se observa que el 4.17% de los casos reportan violencia física relacionada directamente con las funciones laborales, con un intervalo de confianza del 95% entre el 1.37% y el 9.46%. Aunque la frecuencia es relativamente baja, subraya la importancia de implementar medidas preventivas para garantizar un entorno seguro en el lugar de trabajo.

Violencia Física por Otras Personas (VIO-2): El 13.33% de los casos indican violencia física causada por personas externas al entorno laboral habitual, con un intervalo de confianza del 95% entre el 7.82% y el 20.75%. Este resultado resalta la vulnerabilidad de los empleados a incidentes de violencia fuera del control directo del lugar de trabajo, pero aún relacionados con él. Pretensiones Sexuales No Deseadas (VIO-3): Se registra que el 3.33% de los casos involucran situaciones de pretensiones sexuales no deseadas, con un intervalo de confianza del 95% desde el 0.92% hasta el 8.31%. Este dato subraya la necesidad urgente de políticas y medidas educativas para prevenir el acoso sexual y crear un entorno laboral seguro y respetuoso.

Tabla 8: Resultados Significativos de Miedo al Delito en la Asociación con el Riesgo de Burnout Esta tabla presenta los ítems relacionados con el miedo al delito que mostraron resultados significativos en la asociación con el riesgo de burnout.

Tabla 8. Resultados Significativos de Miedo al Delito en la Asociación con el Riesgo de Burnout

Variable	Categoría	Subcategoría	ORC (IC95%)	ORA (IC95%)
Sentirse preocupado	Ser asaltado por un desconocido en la calle	Sí	1,1469 (0,4805- 2,7374)	6,4111 (0,883- 46,5492)
En qué medida se siente capaz de controlar el llegar a ser víctima	Ser asaltado por un desconocido en la calle	Totalmente seguro que controlo	1,023 (0,4007- 2,612)	4,6849 (0,5106- 42,9878)
En qué medida piensa que puede afectar a su vida una experiencia de este tipo	Ser acosado o amenazado en la calle	Nada en absoluto	2,3245 (0,9257- 5,8366)	5,9753 (0,4453- 80,1714)

Análisis de Tabla 8: Resultados Significativos de Miedo al Delito en la Asociación con el Riesgo de Burnout

- **Sentirse Preocupado por Ser Asaltado por un Desconocido en la Calle:** Al analizar la preocupación por ser asaltado por un desconocido en la calle, encontramos que la Odds Ratio Ajustada (ORA) es de 6,4111 con un intervalo de confianza del 95% (IC95%) de 0,883 a 46,5492. Aunque el intervalo de confianza es amplio e incluye el 1, lo que sugiere que el resultado no es estadísticamente significativo, el valor elevado de la ORA indica una posible asociación fuerte entre esta preocupación y el riesgo de burnout. Este hallazgo sugiere que aquellos que se sienten preocupados por ser asaltados podrían tener un mayor riesgo de experimentar burnout, aunque se necesita más investigación para confirmar esta relación debido a la amplia variabilidad del intervalo de confianza.
- **Capacidad de Controlar el Llegar a Ser Víctima:** En cuanto a la percepción de control sobre el riesgo de ser asaltado por un desconocido en la calle, la ORA es de 4,6849 con un IC95% de 0,5106 a 42,9878. Similar al caso anterior, aunque el intervalo de confianza es amplio y no excluye el 1, la ORA sugiere que aquellos que se sienten totalmente seguros de controlar esta situación podrían tener un riesgo elevado de burnout. Este resultado destaca la importancia de la percepción de control en la relación con el burnout, indicando que una falsa percepción de control podría estar asociada con un mayor riesgo de agotamiento emocional.
- **Percepción del Impacto en la Vida de Ser Asaltado o Amenazado en la Calle:** La percepción de que un asalto o amenaza en la calle afectaría significativamente la vida muestra una ORA de 5,9753 con un IC95% de 0,4453 a 80,1714. Aunque este intervalo de confianza también es amplio y no excluye el 1, lo que implica una falta de significancia estadística, el valor elevado de la ORA sugiere una posible fuerte asociación entre esta percepción y el riesgo de burnout. Esto indica que la anticipación de un impacto severo en la vida debido a un incidente de este tipo podría estar relacionada con un mayor riesgo de burnout.

Aunque ninguno de los resultados presenta una significancia estadística sólida debido a los amplios intervalos de confianza que incluyen el 1, los valores elevados de las Odds Ratio Ajustadas sugieren posibles asociaciones que merecen una mayor exploración. Estos hallazgos preliminares indican que las preocupaciones sobre la victimización y la percepción de control y el impacto de estos eventos podrían estar relacionados con el riesgo de burnout en las personas. Se recomienda realizar estudios adicionales con tamaños de muestra más grandes para confirmar estas asociaciones y explorar los mecanismos subyacentes en mayor detalle.

6. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En este estudio, los resultados revelaron un nivel significativo en la realización personal entre los agentes de policía encuestados. En concreto, el 67.52% refirió altos niveles de realización personal, el 28.36% experimentos altos niveles de despersonalización y el 11,74%refirio un bajo sentido de cansancio emocional. Comparando estos resultados con estudios previos como Sajami et al., (2022.), el estudio encontró mayores niveles de realización personal (63%), un nivel medio de despersonalización (33%), y un nivel bajo de cansancio emocional (22%), Se destaca la coherencia en la tendencia de los profesionales policiales a presentar síndrome de burnout.

Es importante enfatizar que, aunque la prevalencia del síndrome de burnout en este estudio fue significativo a estudios anteriores, la situación con la criminalidad en el Ecuador puede exacerbar el impacto de este síndrome en la salud mental. Esta asociación sugiere que las circunstancias únicas y el aumento del estrés durante la delincuencia pueden tener un impacto significativo en la salud de los profesionales encargados de hacer cumplir la ley, lo que significa que el personal policial, el 41% sufre de miedo por la criminalidad, ya que a nivel mundial el 79.2% tiene un mayor porcentaje de criminalidad , por lo tanto en el Ecuador, realizaron una investigación donde se verifico que en el año 2021 el nivel de delincuencia era de 13.7, en el 2022 de 25,9 y actualmente el porcentaje incremento al 43, por lo tanto, el presente estudio indica que la población tiene un alto nivel de miedo al delito, seguido de la criminalidad y se ve poco afectado por la violencia.

Por lo tanto, según los datos obtenidos, se puede observar que no existe una relación directa entre el síndrome de burnout con la criminalidad, ya que según en el estudio (Macassa et al., (2017), ya que obtuvo un porcentaje menor al 1% en cuanto a la violencia, al igual que el miedo al crimen, por lo que según el estudio Cazuriaga A. (2022), indica que no existe un nivel de relación entre ambas variables, entonces se puede decir que hay un grado de existencia, por lo tanto, el síndrome de burnout no condiciona el manejo de la criminalidad, miedo al delito y la violencia.

Existen diferencias en los resultados, especialmente en comparación con Rojas, J & Moran, T. (2015.), quienes revisaron estudios sobre síndrome de burnout entre policías publicados entre 2010 y 2020, encontraron diferencias en la prevalencia de síndrome de burnout entre policías y (Montero Yaya et al., 2020a) en Colombia, encontró tasas más bajas de este síndrome entre los policías, el cual destaca una complicación y variación en la valoración y el impacto del burnout en distintos contextos nacionales y formativos. Es importante mencionar que este anómalo puede apreciarse y experimentarse de una manera distinta en los diferentes estados y sociedades. Estos hallazgos resaltan la importancia de reflexionar componentes concretos de cada entorno laboral y la naturaleza única de las respuestas de las fuerzas policiales a situaciones estresantes (Camacho-Vargas, 2024).

Por otro lado, el estudio indica que el índice del riesgo del burnout predomina la mujer con un porcentaje del 87,1%, al igual que el personal de 18 a 24 años con un valor de 88,57%, lo que quiere decir que estas variables demográficas son más vulnerables para sufrir del síndrome de burnout, entonces, Montero Yaya et al., (2020), realizó un estudio similar, el cual, demuestra que la variable predominante son las mujeres con un 53%, convirtiéndose en un total severo. Entonces esto puede ser afectado por el género, ya que tiene que afrontar factores laborales que les generan más presión que a los hombres.

a. Propuesta de Intervención para Prevenir el Síndrome de Burnout

i. Evaluación y Diagnóstico Inicial

Para empezar, es esencial realizar una evaluación inicial del entorno laboral para identificar los factores de riesgo asociados con el burnout. Esto puede lograrse mediante encuestas anónimas a los empleados, entrevistas y análisis del clima organizacional. Herramientas como el Maslach Burnout Inventory (MBI) pueden ser útiles para medir los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

ii. Formación y Capacitación

La educación y la capacitación continua son fundamentales para prevenir el burnout. Se deben ofrecer programas de formación que incluyan:

- Manejo del Estrés: Talleres que enseñen técnicas de manejo del estrés, mindfulness y desarrollo de la resiliencia.
- Habilidades de Comunicación: Capacitación en comunicación efectiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
- Promoción de Hábitos Saludables: Programas que fomenten hábitos de vida saludables, como la actividad física regular, la nutrición equilibrada y un sueño adecuado.

iii. Intervenciones Organizacionales

Las organizaciones deben crear un entorno de trabajo que promueva el bienestar. Algunas estrategias efectivas incluyen:

- Ajuste de Carga de Trabajo: Evaluar y ajustar las cargas de trabajo para evitar la sobrecarga y asegurar una distribución equitativa de las tareas.
- Equilibrio Trabajo-Vida Personal: Implementar políticas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles y opciones de teletrabajo.

- Participación y Autonomía: Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y darles mayor autonomía en sus funciones para aumentar su sentido de control y satisfacción laboral.
- Reconocimiento y Recompensas: Establecer sistemas de reconocimiento y recompensas que valoren el esfuerzo y los logros de los empleados.

iv. Apoyo Psicológico

Proporcionar acceso a servicios de apoyo psicológico es crucial. Esto puede incluir:

- Programas de Asistencia al Empleado (PAE): Servicios confidenciales que ofrezcan apoyo psicológico, asesoramiento y recursos para manejar problemas personales y profesionales.
- Terapia y Coaching: Facilitar el acceso a terapeutas y coaches especializados que puedan ayudar a los empleados a desarrollar estrategias efectivas de afrontamiento.

v. Promoción de una Cultura Organizacional Positiva

Fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar de los empleados es esencial. Esto incluye:

- Liderazgo Saludable: Capacitar a los líderes para que sean modelos de comportamiento saludable, promoviendo el bienestar y la empatía en el lugar de trabajo.
- Cohesión de Equipo: Fomentar actividades que promuevan la cohesión y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo.

vi. Monitoreo y Evaluación Continua

Finalmente, es vital establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua para medir la efectividad de las intervenciones implementadas y realizar ajustes según sea necesario. Esto incluye:

- **Revisión Periódica:** Realizar encuestas y evaluaciones periódicas para medir los niveles de burnout y la satisfacción laboral.
- **Feedback y Mejora Continua:** Implementar un sistema de feedback que permita a los empleados expresar sus preocupaciones y sugerencias, y utilizar esta información para mejorar las estrategias de intervención.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

El agotamiento es un problema grave entre los agentes de policía y se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una reducida sensación de realización personal. Este estudio proporciona información valiosa sobre la incidencia, los factores que influyen y las consecuencias del burnout en esta profesión. Los resultados muestran una alta prevalencia del síndrome de burnout entre los agentes de policía. La mayoría de los participantes informaron de un agotamiento emocional severo, seguido de despersonalización y una reducción del sentido de realización personal. Estos hallazgos sugieren que los agentes experimentan un estrés crónico que excede su capacidad de afrontar la situación, lo que lleva al agotamiento.

7.1.1. Factores Contribuyentes

El estudio identificó varios factores clave que contribuyen al desarrollo del burnout en los policías:

- **Estrés Operacional:** La exposición constante a situaciones de alta tensión y riesgo, como enfrentamientos con criminales, rescates y emergencias, aumenta significativamente los niveles de estrés entre los oficiales.

- **Carga de Trabajo:** La gran carga de trabajo, incluyendo turnos prolongados, horas extras y la falta de tiempo adecuado para descansar y recuperarse, contribuye al agotamiento físico y emocional.
- **Falta de Apoyo Organizacional:** La percepción de falta de apoyo por parte de la administración y la carencia de reconocimiento por el trabajo bien hecho son factores que agravan el estrés y el burnout.
- **Impacto Emocional:** La continua exposición a situaciones traumáticas y personas en crisis afecta profundamente el bienestar emocional de los policías.

Por lo tanto, el síndrome de burnout entre los policías es un problema grave que afecta su bienestar personal, su desempeño profesional y sus relaciones interpersonales. Los hallazgos del estudio indican la necesidad urgente de implementar estrategias multidimensionales que aborden tanto los factores individuales como organizacionales para mitigar este problema. Al hacerlo, se puede mejorar la calidad de vida de los oficiales y la efectividad de las fuerzas policiales, beneficiando así a la sociedad en su conjunto.

7.2. Recomendaciones

En primer lugar, es fundamental implementar programas de apoyo psicológico y resiliencia, especialmente para los oficiales más jóvenes y los trabajadores por turnos que corren un riesgo significativamente mayor de sufrir agotamiento. Estos programas deben incluir capacitación en manejo del estrés y técnicas de atención plena desde el principio de la carrera. Además, se recomienda revisar las políticas de asignación de turnos para reducir el impacto negativo en la salud mental, con horarios más estables y periodos de descanso adecuados entre turnos.

Otro aspecto importante es promover un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral. Limitar las horas extras obligatorias, especialmente para quienes trabajan más de 50 horas por semana, y fomentar las pausas digitales fuera del horario laboral puede promover la recuperación y reducir el riesgo de agotamiento. Además, también son recomendaciones importantes la inversión en el desarrollo profesional continuo en todos los niveles de educación y el apoyo

personalizado en función del estado civil y el género de los empleados. Finalmente, establecer un sistema que monitoree continuamente el bienestar emocional y el ambiente de trabajo y proporcione retroalimentación constructiva fomentará una cultura organizacional de apoyo y comunicación abierta, lo cual es fundamental para aumentar el bienestar y la satisfacción laboral dentro de la Policía de Tumbaco. Estas actividades están diseñadas para implementarse completamente y adaptarse a las necesidades específicas del personal para aumentar su retención y desempeño en el servicio público.

8. REFERENCIAS

- Alejandra Escandón-Franco, M. I., & Elizabeth Vélez-Mendoza, M. I. (2021). *Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador Work environment in the National Police of Ecuador Ambiente de trabalho na Polícia Nacional do Equador*. 6(9), 2390–2407. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3172>
- Almeida, N. F. de, & Chaves, A. B. P. (2020). ESTRESSE POLICIAL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA SOBRE O ESTRESSE OCUPACIONAL EM POLICIAIS. *Brazilian Journal of Development*, 6(7), 52693–52706. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n7-788>
- Camacho Vargas, M. A. (2023). Medición del Síndrome de Burnout en policías: revisión de la literatura. *RECIAMUC*, 7(2), 422–437. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(2\).abril.2023.422-437](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(2).abril.2023.422-437)
- Camacho-Vargas, M. A. (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>
- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Da Silva Rodrigues, C. Y., & Carvalho de Figueiredo, P. A. (2022). Construcción y validación de la Escala de Miedo Generalizado para personas hispanohablantes. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 5(13), 153–165. <https://doi.org/10.33996/repsi.v5i13.79>
- De Lima Garcia, C., Carlos De Abreu, L., Lucas, J., Ramos, S., Feitosa Dibai De Castro, C., Rosa, F., Smiderle, N., Aldenora Dos Santos, J., Maria, I., & Bezerra, P. (2019). *medicina Influence of Burnout on Patient Safety: Systematic Review and Meta-Analysis*. <https://doi.org/10.3390/medicina55090553>
- Dialnet-SindromeDeBurnoutYSatisfaccionDeVidaEnPoliciasMini-5234296*. (n.d.).
- Durán, S., García, J., Parra Margel, A., García Velázquez, M. D. R., & Hernandez-Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 27–44. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- García Mogollón, A. M., & Malagón-Saenz, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 41(63), 55–76. <https://doi.org/10.15359/abra.41-63.3>
- Gil-Monte, P. R. (n.d.). *Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey*. <http://www.insp.mx/salud/index.html>
- Gil-Monte, P. R. (2005). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals Validação fatorial de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) para profissionais espanhóis. In *Rev Saúde Pública* (Vol. 39, Issue 1). www.fsp.usp.br/rsp
- Liceth Montero Yaya, K., Andrés Cortés Olarte, G., & Uriel Hernández González, Á. (2020). *Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos*. <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1161>

- Linares Olivas, O. L. (2023). Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 13(25), 32–46. <https://doi.org/10.56342/recv.vol13.n25.2023.4>
- Macassa, G., Winersjö, R., Wijk, K., Mcgrath, C., Ahmadi, N., & Soares, J. (2017a). Fear of crime and its relationship to self-reported health and stress among men. In *Journal of Public Health Research*.
- Macassa, G., Winersjö, R., Wijk, K., Mcgrath, C., Ahmadi, N., & Soares, J. (2017b). Fear of crime and its relationship to self-reported health and stress among men. In *Journal of Public Health Research*.
- Manterola, C., María, ;, Hernández-Leal, J., Otzen, T., Espinosa, E., & Grande, L. (2023). Cross Section Studies. A Research Design to Consider in Morphological Sciences. In *Int. J. Morphol* (Vol. 41, Issue 1).
- Manuel Edgardo Hernández-Corona, S., Julián Méndez-Rizo, S., & Luis Rojas-Solís, J. (2021). *El síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias*.
- Maurice Punch. (2000). *POLICE CORRUPTION AND ITS PREVENTION*.
- McLean, K., Wolfe, S. E., Rojek, J., Alpert, G. P., & Smith, M. R. (2020). Police Officers as Warriors or Guardians: Empirical Reality or Intriguing Rhetoric? *Justice Quarterly*, 37(6), 1096–1118. <https://doi.org/10.1080/07418825.2018.1533031>
- Montero Yaya, K. L., Cortés Olarte, G. A., & Hernández González, Á. U. (2020a). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 12(2). <https://doi.org/10.22335/rct.v12i2.1161>
- Montero Yaya, K. L., Cortés Olarte, G. A., & Hernández González, Á. U. (2020b). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 12(2). <https://doi.org/10.22335/rct.v12i2.1161>
- POR: ADRIANA NAIR CAZURIAGA MOLLINEDO. (n.d.).
- Reyes-Sosa, H., & Molina-Coloma, V. (2018). Psychometric analysis of a scale to measure fear of crime in Ecuadorian youths. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(1), 300–309. <https://doi.org/10.14718/ACP.2018.21.1.13>
- Sajami, A., Delina, F., Lopez, L., Yosselin Gabriela, I., Carrión Molina, M. C., & Julio, F. (n.d.). *FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA*.
- Violanti, J. M., & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23(3), 287–294. [https://doi.org/10.1016/0047-2352\(95\)00012-F](https://doi.org/10.1016/0047-2352(95)00012-F)

• **CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT (4)**

Señale lo que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0	1	2	3	4	5	6
4. Siento que puedo comprender fácilmente a los pacientes	0	1	2	3	4	5	6
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	0	1	2	3	4	5	6
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
8. Siento que mi trabajo me esta desgastando	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
10. Siento que me he hecho más duro con la gente	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	0	1	2	3	4	5	6
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimado después de haber trabajado en contacto con mis pacientes	0	1	2	3	4	5	6
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	0	1	2	3	4	5	6
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

