



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS

Tesis de Maestría en Salud Mental Forense
INFLUENCIA DEL ESTRÉS EN LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA
EN POLICÍAS ECUATORIANOS

Autora

Psic. CI. MARLENE CUMANDÁ VIDAL QUINDE

Directora

Dra. ELIZABETH LEÓN MAYER

Junio, 2022

AUTORIDADES

Decano
Prof. Dr. Juan Ángel BASUALDO FARJAT

Vicedecano/a
Prof. Méd. Mónica Esther FERRERAS

Secretario de Asuntos Académicos
Prof. Dr. Mario Pedro SAN MAURO

Secretaria de Ciencia y Técnica
Prof. Dra. María Virginia CROCE

Secretario de Redes en Salud
Méd. Ingrid Denise KARPENKO WILMAN

Secretaria Docente Asistencial
Méd. Silvana BABOLIN

Secretario de Relaciones Interinstitucionales
Prof. Dr. Alberto Daniel URBAN

Secretario de Asunto Estudiantiles
Sr. Guillermo Federico Devida

Secretario de Supervisión Administrativa
Lic. Mario ALMANZA
Prosecretario de Supervisión Administrativa
Sr. Danilo Alberto RODRIGUEZ

Secretario de Vinculación
Sr. Matías ROJO

DEDICATORIA

A mis Padres.

Madre, gracias por ser mi apoyo en los momentos que más lo necesitaba. Padre, por el tiempo que estuviste conmigo por los consejos y experiencias, Gracias.

A mis Hermanos.

Que fueron el soporte para conseguir una meta más de mi vida, que parecía inalcanzable, sin duda, lo logré.

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

Por brindarme vida, salud y sabiduría para culminar con el estudio de la Maestría en Salud Mental Forense.

A la Universidad Nacional de la Plata-Argentina.

Por la oportunidad que me brindaron al permitirme ser parte de ella y realizar mis estudios de maestría.

A la Dra. Elizabeth León Mayer.

Tutora y directora de mi tesis de investigación, por su orientación profesional, valioso apoyo, dedicación de su tiempo y sobre todo aportación de sus conocimientos e invaluable asesoría a lo largo del proceso de investigación.

Al Dr. Jorge Oscar Folino.

Director de la Maestría de Salud Mental Forense, por sus constructivas recomendaciones y aportes científicos que me orientaron a resolver mis dudas.

Al Dr. Geovanny Reivan Ortiz.

Docente Investigador del Laboratorio de Psicología Básica, Análisis Conductual y Desarrollo Programático de la Universidad Católica de Cuenca, que ha sido el principal apoyo en momentos de flaqueza ya que con sus conocimientos, consejos y tolerancia me ha brindado el respaldo incondicional para seguir adelante.

A la Policía Nacional del Ecuador.

A las autoridades y nobles policías de la Zona N.º 6 de la Provincia del Azuay y Escuela de Formación Profesional de Policías Subzona N.º 3 de la Provincia del Cañar, que se esfuerzan cada día por mantener una sociedad en armonía, la ayuda proporcionada en la recopilación de información fue la clave para esta investigación.

A mis amigos.

Por cada momento de alegría, por hacer de la vida de maestrandos una grata aventura.

RESUMEN

La presente investigación hace referencia a la influencia del estrés en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos. Su objetivo fue describir la población en términos de este mismo constructo, es decir, satisfacción con la vida. Además, se exploró la relación entre dicha satisfacción y el estrés y el burnout. Se utilizó una metodología cuantitativa de diseño descriptivo de corte transversal, los instrumentos aplicados fueron: Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS), Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). La muestra fue de 184 miembros policiales de las provincias de Azuay y Cañar, Ecuador. Los resultados muestran que el 64.7% realizaba servicios laborales en los diferentes departamentos administrativos; el 65.2% no tenía grado de mando y el 56.5% laboraba en única jornada. El promedio obtenido de la Satisfacción con la Vida en esta población fue de 29.06 (*DE* 5.3); se halló también que la satisfacción con la vida tuvo diferencias significativas entre los diferentes tipos de mando ($U = 2935.500$; $p = .008$), así también con los turnos laborales ($U = 3039.00$; $p = .003$); y con los tipos de servicios ($U = 2683.500$; $p = .001$). En relación al estrés laboral se observó que el 62.5% no reporta un nivel significativo de estrés, mientras que el 37.50% informa niveles altos. También se apreciaron diferencias significativas entre los tipos de mando, los turnos laborales y tipos de servicios. En los tres tipos coincide el resultado ($t = 0.001$; $p < 0.05$). En el 96.2% de la población no se observa síndrome de burnout. La correlación entre estrés y burnout fue negativa y significativamente con la satisfacción con la vida. Para finalizar, se realizó el análisis de regresión logística que permitió verificar que la condición de Baja Satisfacción con la Vida se asoció significativa y positivamente con el Cansancio Emocional y con la Edad, y negativamente con la Realización Personal.

Palabras clave

Estrés, burnout, satisfacción con la vida, policía.

Influence of stress on life satisfaction in Ecuadorian police officers.

ABSTRACT

This research refers to the influence of stress on life satisfaction in Ecuadorian police. Its aim was to describe the population in terms of this topic, that is, life satisfaction. In addition, we explore the relationship among life satisfaction, stress and burnout. A quantitative methodology of cross-sectional descriptive design was used, the instruments applied were: Satisfaction with Life Scale (SWLS), Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI) and the Maslach Burnout Inventory (MBI). The sample consisted of 184 police officers from the provinces of Azuay and Cañar, Ecuador. The results show that 64.7% performed labor services in different administrative departments; 65.2% did not have a command degree and 56.5% worked part time. The average obtained for life satisfaction in this population was 29.06 (SD 5.3). It was also found that satisfaction had significant differences between the different types of management ($U = 2935.500$; $p = .008$), as well as with work shifts ($U = 3039.00$; $p = .003$); and with the types of services ($U = 2683.500$; $p = .001$). In relation to work stress, it was observed that 62.5% do not report a significant level of stress, while 37.50% report high levels. No significant differences were observed among types of command, work shifts and types of services. In the three types, the result coincides ($t = 0.001$; $p < 0.05$). In 96.2% of the population, burnout syndrome is not observed. The correlation between stress and burnout was negative and significantly with life satisfaction. Finally, a logistic regression analysis was performed, which allowed us to verify that the condition of low satisfaction with life was significantly and positively associated with emotional exhaustion and age, and negatively with personal accomplishment.

Key words

Stress, burnout, life satisfaction, police.

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Edad promedio de los participantes en el estudio, mínimo, máximo y desviación estándar..... | 43 |
| Tabla 2 Estado civil de los participantes en el estudio..... | 43 |
| Tabla 3 Sexo de los participantes en el estudio..... | 43 |
| Tabla 4 Número de hijos de los participantes en el estudio..... | 44 |
| Tabla 5 Filiación religiosa de los participantes en el estudio..... | 44 |
| Tabla 6 Etnia de los participantes en el estudio..... | 45 |
| Tabla 7 Provincia en la que laboran los participantes en el estudio..... | 45 |
| Tabla 8 Nivel académico de los participantes en el estudio..... | 46 |
| Tabla 9 Tipo de servicio laboral de los participantes en el estudio..... | 46 |
| Tabla 10 Turno laboral de los participantes en el estudio..... | 47 |
| Tabla 11 Tipo de mando de los participantes en el estudio..... | 47 |
| Tabla 12 Datos descriptivos de la satisfacción con la vida de los participantes en el estudio..... | 48 |
| Tabla 13 Nivel de satisfacción con la vida de los participantes en el estudio..... | 49 |
| Tabla 14 Nivel de estrés laboral de los participantes en el estudio..... | 50 |
| Tabla 15 Nivel de burnout de los participantes en el estudio..... | 51 |
| Tabla 16 Tabla cruzada nivel de estrés laboral con el tipo de mando..... | 52 |
| Tabla 17 Prueba chi-cuadrado nivel de estrés laboral con el tipo de mando..... | 53 |
| Tabla 18 Tabla cruzada nivel de estrés laboral con el turno laboral..... | 53 |
| Tabla 19 Prueba chi-cuadrado nivel de estrés laboral con el turno laboral..... | 54 |
| Tabla 20 Tabla cruzada nivel de estrés laboral con el tipo de servicio..... | 55 |
| Tabla 21 Prueba chi-cuadrado nivel de estrés laboral con el tipo de servicio..... | 55 |
| Tabla 22 Tabla cruzada nivel de burnout con el tipo de mando..... | 56 |
| Tabla 23 Tabla cruzada nivel de burnout con el turno laboral..... | 57 |
| Tabla 24 Tabla cruzada nivel de burnout con el tipo de servicio..... | 57 |
| Tabla 25 Prueba U de Mann-Whitney diferencias satisfacción con la vida con el tipo de mando..... | 58 |
| Tabla 26 Prueba U de Mann-Whitney diferencias satisfacción con la vida con el turno laboral..... | 59 |
| Tabla 27 Prueba U de Mann-Whitney diferencias satisfacción con la vida con el tipo de servicio..... | 59 |

| | |
|--|----|
| Tabla 28 Prueba Rho de Spearman correlación entre burnout, estrés y satisfacción con la vida. | 60 |
| Tabla 29 Prueba U de Mann-Whitney diferencias satisfacción con la vida con los niveles de estrés laboral. | 61 |
| Tabla 30 Prueba U de Mann-Whitney diferencias en la satisfacción con la vida con los niveles de burnout..... | 62 |
| Tabla 31 Distribución de la satisfacción con la vida según mediana. | 62 |
| Tabla 32 Variables en la ecuación para la satisfacción con la vida..... | 63 |
| Tabla 33 Modelo de regresión logística con variables dependiente para la satisfacción con la vida. | 64 |
| Tabla 34 Clasificación de valores observados y pronosticados. | 65 |
| Tabla 35 Resultados de la prueba de Bondad de Hosmer y Lemeshow..... | 65 |
| Tabla 36 Resultados del resumen del modelo de regresión logística..... | 65 |

LISTA DE FIGURA

| | |
|---|----|
| Figura 1 Diagrama de Caja y Bigotes o Boxplot de la satisfacción con la vida de los participantes en el estudio. | 49 |
|---|----|

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|-----|
| Portada | i |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimientos | iv |
| Resumen..... | v |
| Palabras clave..... | v |
| Abstract..... | vi |
| Key words | vi |
| Lista de tablas | vii |
| Lista de figura | ix |
| 1. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 2 |
| 1.2 Justificación y uso de resultados..... | 3 |
| 1.3 Aportes de la investigación..... | 4 |
| 2. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA..... | 5 |
| 2.1 Policía Nacional | 5 |
| 2.1.2 Historia de la Policía Nacional del Ecuador..... | 6 |
| 2.2 Satisfacción con la vida | 11 |
| 2.2.1 Tipos de satisfacción..... | 13 |
| 2.3 Burnout..... | 14 |
| 2.4 Estrés..... | 18 |
| 2.4.1 Factores que influyen en el estrés | 21 |
| 2.4.2 Causas que originan el estrés en los policías..... | 24 |
| 2.4.3 Consecuencias del estrés en policías | 26 |
| 3. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EMPLEADOS EN EL ESTUDIO | 28 |
| 3.1 La Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)..... | 28 |
| 3.2 Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI)..... | 29 |
| 3.3 Inventario de Burnout de Maslach (MBI)..... | 32 |
| 4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN..... | 33 |
| 4.1 Objetivo General | 33 |
| 4.2 Objetivos Específicos..... | 33 |
| 5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 35 |
| 5.1 Hipótesis de Trabajo..... | 35 |
| 5.2 Hipótesis Nula..... | 35 |
| 6. MATERIAL Y MÉTODO | 36 |

| | |
|--|----|
| 6.1 Tipo de estudio y diseño general | 36 |
| 6.2 Operacionalización de Variables de Investigación variables de investigación | 36 |
| 6.3 Población de estudio..... | 37 |
| 6.3.1 Muestra | 38 |
| 6.4 Procedimiento de evaluación..... | 39 |
| 6.5 Registro de datos y análisis estadístico..... | 39 |
| 6.6 Consideraciones Éticas..... | 40 |
| 6.7 Plan de análisis de los resultados | 41 |
| 6.7.1 Métodos y modelos de análisis de los datos según tipo de variables | 41 |
| Resultados objetivo 1. Describir la información sociodemográfica en virtud a la edad, estado civil, género, número de hijos, religión, etnia, provincia en la que labora, nivel académico, tipo de servicio, turno laboral y tipo de mando de la población de estudio..... | 42 |
| Resultados objetivo 2. Describir la satisfacción con la vida, el sufrimiento de estrés y de burnout en la población de estudio. | 47 |
| Resultados 2.1 Describir la satisfacción con la vida en la población de estudio. | 47 |
| Resultados 2.2 Describir el sufrimiento de estrés en la población de estudio. | 50 |
| Resultados 2.3 Describir el burnout en la población de estudio..... | 50 |
| Resultados objetivo 3. Determinar la diferencia en la medida de estrés, estratificando la población en función del tipo de mando y turno laboral y tipo de servicio. | 51 |
| Resultados 3.1 Determinar la diferencia en la medida de estrés estratificando la población en función del tipo de mando. | 51 |
| Resultados 3.2 Determinar la diferencia en la medida de estrés estratificando la población en función del turno laboral. | 53 |
| Resultados 3.3 Determinar la diferencia en la medida de estrés estratificando la población en función del tipo de servicio. | 54 |
| Resultados objetivo 4. Determinar la diferencia en la medida de burnout, estratificando la población en función de tipo de mando y turno laboral y tipo de servicio..... | 56 |
| Resultados 4.1 Determinar la diferencia en la medida de burnout estratificando la población en función tipo de mando..... | 56 |
| Resultados 4.2 Determinar la diferencia en la medida de burnout estratificando la población en función de turno laboral. | 56 |
| Resultados 4.3 Determinar la diferencia en la medida de burnout estratificando la población en función tipo de servicio. | 57 |
| Resultados objetivo 5. Determinar la diferencia en la medida de satisfacción con la vida, estratificando en función del tipo de mando, turno laboral y tipo de servicio..... | 58 |
| Resultados 5.1 Determinar la diferencia en la media de satisfacción con la vida estratificando en función del tipo de mando..... | 58 |
| Resultados 5.2 Determinar la diferencia en la media de satisfacción con la vida estratificando en función del turno laboral. | 58 |

| | |
|--|----|
| Resultados 5.3 Determinar la diferencia en la media de satisfacción con la vida estratificando en función de tipo de servicio. | 59 |
| Resultados objetivo 6. Calcular la correlación entre burnout, estrés y satisfacción con la vida.. | 60 |
| Resultados objetivo 7. Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de estrés laboral y burnout..... | 61 |
| Resultados 7.1 Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de estrés laboral. | 61 |
| Resultados 7.2 Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de burnout. | 61 |
| Resultados objetivo 8. Explorar la relación entre la Satisfacción con la vida y las variables relevantes mediante un modelo multivariado. | 62 |
| 7. DISCUSIÓN | 66 |
| 7.1 Fortalezas y limitaciones | 71 |
| 8. CONCLUSIONES | 72 |
| 9. REFERENCIAS..... | 74 |
| 10. ANEXOS | 83 |
| Anexo 1. Consentimiento Informado | 83 |
| Anexo 2. Ficha Sociodemográfica..... | 84 |
| Anexo 3. Inventario de burnout de Maslach (MBI)..... | 86 |
| Anexo 4. Cuestionario Desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI) | 88 |
| Anexo 5. Escala de satisfacción con la vida (SWLS) | 90 |
| Anexo 6. Autorización de las instituciones donde se realizó la investigación | 91 |
| Anexo 7. Acta de declaración de ausencia de conflictos de intereses..... | 93 |
| Anexo 8. Solicitud para Dirección de Tesis | 94 |
| Anexo 9. Aprobación de Dirección de Tesis | 95 |
| Anexo 10. Aprobación de COBIMED | 96 |
| Anexo 11. Evidencias fotográficas..... | 97 |

1. INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional ecuatoriana es un organismo del estado, cuyos funcionarios realizan diversas actividades de control, de acuerdo al mandato constitucional se le ha otorgado la responsabilidad de proteger el orden público, los derechos y seguridad de los ciudadanos para lograr una convivencia armoniosa (Carrión, 2007).

Los miembros de esta profesión laboral están expuestos a niveles elevados de estrés, dependiendo de la función que desempeñan (Guzmán Figueroa, 2013; Macías Bravo, 2014; Viner, 1999), que influye en la satisfacción con la vida (Kohan y O'connor, 2002).

En el estudio de Silva-Aguilar (2012) realizado en Ecuador, se informó que los niveles de estrés en el personal policial, se debía a varios factores tales como: la presión de los mandos superiores, el exceso de trabajo, el poco reconocimiento del rendimiento laboral y no tener la oportunidad de exponer las quejas. Sin embargo, se desconoce empíricamente si estos niveles de estrés y el burnout influyen en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos, por ende, la investigación proyectada tiene como meta contribuir al desarrollo del conocimiento, aportando a describir la población en términos de su satisfacción con la vida y explorar la relación entre tal satisfacción y el estrés y el burnout padecidos en policías ecuatorianos.

Esta investigación se estructuró en las siguientes secciones: Sección uno: introducción, planteamiento del problema, justificación y aporte de la investigación. Sección dos: revisión bibliográfica. Sección tres: descripción de instrumentos empleados en el estudio. Sección cuatro: objetivo de la investigación. Sección cinco: hipótesis de la investigación Sección seis: material y método. Sección siete: discusión. Sección ocho: conclusiones.

1.1 Planteamiento del problema

La situación del personal policial a nivel mundial ha sido y es considerada de alto riesgo, debido a que su labor demanda una serie de esfuerzos, en virtud de encontrarse inmersa en conflictos de diferentes índoles, lo que origina estrés, esto a su vez conlleva al personal a algún tipo de daño en la salud física y mental, esta situación depende de la función que desempeñen (Matute, 2015).

Esta profesión se considera como una de las profesiones que exige el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo a la disposición de los superiores y cronogramas de actividades establecidos, por lo que el personal policial debe estar sujetos a cambio de horario, ritmo de trabajo y lugar de residencia, de acuerdo a las necesidades de la comunidad. Estas situaciones generan en algunos profesionales diferentes dificultades de índole psicológica, en razón de que se originan en ellos ansiedad, irritabilidad, desgaste emocional y en algunos casos el conocido estrés laboral (Gershon, Lin y Li, 2002).

En el caso de América Latina, debido al difícil contexto, los policías enfrentan situaciones inesperadas y órdenes de prisa, lo que afecta su estado de ánimo, se vuelven irritables y muy cansados, todo lo cual interfiere con su trabajo, el hogar y otras acciones rutinarias que tienen un impacto en la satisfacción con la vida diaria (Bejarano et al., 2012).

En un estudio realizado por Terán (2017) menciona que los agentes de policía en Ecuador realizan una variedad de actividades en su entorno laboral, donde existen diversos peligros y situaciones estresantes. Wang et al. (2014) corroboran lo antes mencionado y además afirman que los niveles elevados de estrés influyen negativamente en la satisfacción con la vida de diferentes entornos culturales.

Los estudios de estrés policial en los países desarrollados indican que la aplicación de la ley es una actividad bastante compleja y estresante (Pinear, 2005). Una situación similar se observa en países en desarrollo, como Ecuador, donde los estudios han demostrado que el estrés y el agotamiento son causados por diferentes entornos laborales y factores psicológicos, lo que genera problemas de satisfacción con la vida (Arias y García, 2018). Sin embargo, no se ha podido determinar el alcance o la gravedad del problema policial.

1.2 Justificación y uso de resultados

El presente estudio constituye un complemento a investigaciones previas, realizadas en Ecuador de estrés en policías, se debe resaltar que hay insuficiente literatura de base empírica concerniente a la satisfacción con la vida en población ecuatoriana policial (Macías Bravo, 2014). Es por esta razón, que se establece como objetivo describir la población en términos de su satisfacción con la vida y explorar la relación entre las variables de satisfacción, estrés y el burnout que el personal del cuerpo policial ecuatoriano soporta.

Los resultados del estudio, permitirán conocer los diversos factores que influyen en el desarrollo del estrés, burnout y su relación con la satisfacción en la vida de los policías ecuatorianos, la importancia de esta investigación radica en las evidencias útiles, fundamentadas en bases empíricas, que generan nuevos modelos con propuestas eficaces de prevención del estrés, en las instituciones policiales del Estado ecuatoriano. Otro aporte relevante de la investigación es el acervo de información teórica y empírica, así como también los resultados permitirán direccionar la reformulación de hábitos

laborables y modelos de prevención; hallazgos que serán un aporte para los medios de divulgación científica, los mismos que servirán a futuras investigaciones de esta índole.

1.3 Aportes de la investigación

La investigación realizada presenta información del grupo policial del Comando del Azuay y Escuela de Formación del Cañar, Ecuador, en términos de su satisfacción con la vida y se explorará la relación entre tal satisfacción y el estrés y el burnout. Se identificó las variables explicativas asociadas y la correlación entre las mismas. El contenido teórico es un aporte para futuras investigaciones, en razón de ser una temática poco explorada, además es el primer caso de análisis con este tema del cuerpo policial que se ha planteado en Ecuador.

2. REVISIÓN BIBLIOGRÀFICA

2.1 Policía Nacional

El cuerpo policial, desde sus orígenes ha estado sujeto a constantes evoluciones, por lo que ha tenido que adaptarse a los nuevos requerimientos de los cambios políticos, sociales y económicos de los distintos contextos, a fin de superar los retos y exigencias que se les impone a estos organismos (Neyroud, Ferreira y Vera, 2015). En lo que se refiere al término policía, se puede evidenciar que, desde el período helenístico ya existía un grupo de hombres armados que obedecían órdenes de sus gobernantes, sus funciones eran hacer cumplir leyes según sus costumbres, lengua y religión (Durand, 2005).

En la época del Renacimiento los grupos de hombres armados, eran reconocidos para hacer cumplir el buen orden de la cosa común, para aquella época el gobierno podía utilizar la coerción para garantizar y buscar el bien común, por tal razón se imponía una serie de castigos según el delito que el individuo había cometido. En el siglo XVII se los reconocía como grupos de seguridad y lograron consolidarse, en este período se minimizó la represión y se da prioridad a la libertad individual (Delgado, 1993).

En el siglo XVIII se fundaron los primeros cuerpos de policía y en el siglo XIX se adoptaron estrategias de control de delito orientadas a la prevención, el cumplimiento de servicios de vigilancia y la creación de nuevas escuelas para formación de policías (Galeano, 2007). Entre el siglo XX y principios del siglo XXI se daba importancia a la seguridad pública y tenía mayor apertura la investigación empírica del ámbito policial, fueron creadas nuevas comisarías, lo que permitió la ampliación del territorio de intervención y se generó el modelo pluralista, es decir, fueron incorporados nuevos actores de diversa naturaleza (otros servicios públicos, privados y ciudadanos) para contribuir y apoyar a la seguridad de la sociedad (Galeano, 2007).

2.1.2 Historia de la Policía Nacional del Ecuador

La Policía Nacional de Ecuador se estableció en la época colonial con la llegada de los españoles, cuando se introdujo el sistema adoptado en España conocido como "policía en los municipios". En 1563, cuando se estableció la Real Junta de Auditores en Quito, se formó un nuevo grupo independiente de alguaciles, formado por un alguacil mayor, dos alguaciles menores y varios corchetes, estos últimos actuaban como auxiliares. En 1791 se establecieron en Quito las primeras leyes policiales para la Real Audiencia y se creó el primer departamento de policía pública en Quito. Tres décadas después, es decir en 1822 se promulgó el estatuto temporal de la policía, siendo la máxima autoridad el jefe de la corte real (Riofrío, 2017).

El segundo Período fue el Gran Colombiano de 1822 a 1830, cuando Ecuador se incorporó a la República de la Gran Colombia como Departamento del Sur en 1822, lo que generó una desorganización en la Policía debido a la indiferencia de las autoridades ya que su interés estaba centrado en el cambio político de la colonia y por cuanto el reglamento de la policía había perdido vigencia. En 1827 el Congreso Colombiano había decretado la creación de un jefe de policía en las principales ciudades Quito, Guayaquil y Cuenca, además consignó el reglamento de la Policía llamado "Reglamento de Policía del Libertador" (Riofrío, 2017).

Según el Instituto de Estudios Históricos de la Policía Nacional (INEHPOL, 2010) en el Período Republicano de 1830 a 1884, se establecieron dos momentos: la Policía de los Municipios 1830-1884 y la Policía del Estado 1884-1938. Cuando la Policía se desempeñaba en los Municipios se elaboró un reglamento en 1831 para Quito y dos años después para Guayaquil. En 1884 se decretó la Policía del Estado, lo que originó la separación de los municipios, con la función de vigilar el orden y la seguridad pública,

pero con carácter civil. Sin embargo, en 1885 la policía fue organizada militarmente bajo la subordinación del poder ejecutivo, mediante la expedición de un Reglamento General de Policía. En 1898 fue establecida la Dirección General de Policía, vigente hasta 1973 en que se creó la Inspectoría General de Policía. En 1892, se decretó la desmilitarización de la Policía y que la denominación de soldados se sustituye con la de celadores (Hanashiro y Pontón, 2006).

En el Siglo XX la policía fija un nuevo Reglamento, para establecer oficialmente el nombre de Policía Nacional, se reforma su estructura, organización y se mantiene su carácter civil. Estaba conformada por intendentes, generales, subintendentes, comisarios, jefes de investigaciones, inspectores, subinspectores y celadores. En 1938 fue considerada como institución pública y dos ocasiones se cambió su nombre; la primera por Fuerzas de Policía y la segunda por Cuerpo de Carabineros, por lo que se establecieron nuevas estructuras jerárquicas internas; en 1940 y 1944 cambió de nombre a Guardia Civil Nacional; en 1946 por primera vez la policía fue introducida en la Constitución de la República y catalogada como Policía Civil. Sin embargo, en 1951 el Congreso Nacional retomó el nombre de Policía Nacional; en 1973 se la llamó Policía Civil Nacional y nuevamente cambió el nombre a Policía Nacional, hasta la fecha su estructura abarca los servicios urbano, rural, tránsito e investigaciones. No obstante, su estructura organizacional, disciplinaria, doctrinaria y jerárquica continua de tipo militar (Hanashiro y Pontón, 2006).

En el Siglo XXI con la Constitución del 2008 se estableció que la Policía Nacional es un organismo estatal de carácter civil técnico, jerarquizado, armado, profesional y especializado, cuya misión será atender la seguridad de las personas y el orden público, además proteger los derechos de los ciudadanos dentro del territorio nacional

(Constitución de la República del Ecuador, 2008). La visión de este organismo es ser transparente y confiable dentro de todos los sectores, para brindar seguridad social y territorial (Carrión, 2007).

En el año 2010 fue creado el Plan Estratégico de la Policía Nacional que resalta la necesidad de innovar y fortalecer la capacidad operativa de los servicios policiales cuyo fin es incrementar los niveles de seguridad, satisfacción ciudadana, elevar los niveles de formación humana, cultural y técnica de las personas y servidores policiales, cuya acción profesional estará permanentemente alineada a las políticas del Estado. Durante los últimos años, el gobierno a través del Plan de Seguridad Ciudadana “Buen Vivir” ha modernizado y entregado nuevos equipos a la Policía Nacional tales como: patrulleros, armas, chalecos antibalas y chalecos reflectantes; además la ampliación de laboratorios de criminalística. Con el objetivo de convertir a la Policía Nacional en una institución eficiente, más civil, y cercana a la colectividad en vez de militarizada y cerrada (Departamento de Doctrina e Investigación, 2015).

La Policía Nacional del Ecuador, desempeña un rol importante para la democracia contemporánea en razón de que a través de sus acciones hace efectivo el derecho atribuido a la seguridad y justicia para la convivencia social, calidad de vida y el desarrollo humano (Heresmann, 2011).

La doctrina policial destaca los principios de la institución que son obligatorios e irrenunciables en todo el personal de la policía, estos son: el respeto y cumplimiento de los mandatos de la constitución política; garantizar el orden público; colaborar en la construcción de la paz; reconocer y respetar la diversidad cultural y poblacional; trabajar con la comunidad para garantizar la seguridad; actuar en la previsión y prevención del

delito; efectuar la labor con eficiencia, diligencia, integridad y honestidad; respetar y promover la equidad de género (Carrión, 2007; Hanashiro y Pontón, 2006).

Pontón (2007) sostiene que a estos principios se vinculan los valores como son: vocación de servicio, patriotismo, honor, integridad, espíritu de justicia y sacrificio, solidaridad, disciplina, responsabilidad, lealtad, honradez, valentía, prudencia, austeridad, credibilidad, cortesía, tolerancia y perseverancia. Además, Pontón (2007) afirma que, dentro de la doctrina policial ecuatoriana existen subsistemas institucionales que forman parte del sistema de seguridad pública y del estado, estos son:

- Subsistema de Prevención: son todas las funciones que ejerce la policía antes de que se produzca un acto delictivo o infracción con la finalidad de custodiar la seguridad ciudadana, protección interna y orden público.
- Subsistema de Investigación: realizan actividades de investigación sobre una infracción; consiste en reunir elementos de convicción, resguardar a víctimas e inocentes, impedir la fuga u ocultamiento de sospechosos y la consumación de una contravención penal.
- Subsistema de Inteligencia Antidelincuencial: integrada por unidades policiales, para la obtención, sistematización y análisis de la información específica relacionada con riesgo, conflictos y amenazas que perjudican a la sociedad.
- Subsistema de Investigación Pre procesal y Procesal Penal: la Policía realiza su labor bajo la dirección de la Fiscalía General del Estado, en el Sistema especializado de investigación, medicina legal y ciencias forenses. En este sistema se trata de realizar diligencias necesarias para descubrir algo, efectúan actividades intelectuales y experimentales para aumentar conocimientos sobre un elemento determinado.

El INEHPOL (2010) afirma que en la Policía Nacional se han suscitado hechos importantes que han surgido a través de la vida institucional tales como:

- Revistas Policiales: que han sido publicadas con el fin de difundir e informar procesos de desarrollo de la institución como, por ejemplo: Revista de Carabineros, de la Guardia Civil, Policía Civil, Policía Nacional, entre otros.
- Cuadro Rojo: se formó en 1949 con el nombre de Cuadro Rojo de Acrobacia Hípica de la Policía con la finalidad de demostrar las habilidades hípcas de los policías y brindar recreación a la sociedad ecuatoriana, así también se formó el Cuadro de Pájaros Azules con el mismo fin, con la diferencia de la utilización de motocicletas.
- Cooperativa de Ahorro y Crédito Policía Nacional Limitada: fundada en 1976 creada para fomentar el ahorro, el crédito y la prestación de ayuda social a miembros de la institución en servicio pasivo y activo.
- Radio Vigía: un medio de comunicación que salió al aire en 1982 para mejorar los niveles de comunicación y dar información de normas de comportamiento de conductores, peatones y pasajeros.
- Museo de la Policía: inaugurado en 1988 en la ciudad de Quito, reposa la documentación del pasado histórico de la policía y en la actualidad el Instituto de Estudios Históricos de la Policía Nacional es el organismo encargado de recoger, registrar y salvaguardar todo el acervo histórico institucional y a su vez proyectar a la ciudadanía la imagen policial.

La Policía Nacional tiene como objetivo resolver problemáticas individuales, familiares y sociales, por lo que, está expuesta a situaciones de riesgo como por ejemplo pérdida de la vida, adquisición de una discapacidad por agresiones graves, entre otros peligros (Reiss, 1971). Además, existen otros factores que condicionan el desempeño de

su trabajo, tales como: alta carga horaria, escasos de materiales, recursos humanos, bajo salario entre otros (Rodríguez y Scharagrodsky, 2008).

La sociedad suele descargar sobre la policía la responsabilidad en la lucha contra la delincuencia, por lo que Heresmann (2011) sostiene que es producto de una percepción distorsionada sobre la real incidencia en el problema de inseguridad. Sin embargo, la meta de minimizar significativamente con la delincuencia escapa a las posibilidades de la Policía, en razón de que controlar los factores que la producen está fuera de su alcance (Robles, 1999).

2.2 Satisfacción con la vida

Pavot y Diener (1993) sostienen que “la satisfacción con la vida es la evaluación global que la persona realiza de su vida, en juicios que establece por sí misma”, lo que es corroborado por Diener et al. (1985) quienes confirman que “los juicios de satisfacción dependen de la circunstancia que vive la persona”.

El objetivo de la evaluación de la satisfacción con la vida es la vida en conjunto y no un estado momentáneo. El afecto momentáneo puede influir en la percepción de experiencias de la vida y en el juicio global sobre la vida, pero no es sinónimo de satisfacción con la vida (Diener, 1994; Veenhoven, 1994).

Es por ello, que las respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, puede ser dividida en diversas áreas, tales como: recreación, matrimonio, familia, amistad, trabajo, entre otros. Por lo tanto, son numerosas las áreas que condicionan las percepciones subjetivas acerca de la satisfacción vital (Diener, 1994).

Okun et al. (1984) afirman que existen aspectos esenciales que se han relacionado a la satisfacción vital individual como es la salud, tanto en el aspecto positivo, como cuando hay carencia de salud. En otro estudio realizado por Furnham y Argyle (1998) se resalta la relación que existe entre la capacidad económica y la satisfacción con la vida. Otra consideración destaca la vinculación con los rasgos de personalidad que cada individuo posee y las diferencias que aportan los factores culturales (Veenhoven, 1997). Todos estos aspectos, tienen mucho que ver con la prioridad de valor que se da para la consideración de cualquier satisfacción con el proceso vital (Suh y Koo, 2008).

Veenhoven (1997) considera que los determinantes de la satisfacción con la vida, se presentan en dos niveles que son:

- Las condiciones externas se refieren a las actividades que se realizan diariamente, como, por ejemplo: ir de compras, ir a fiestas, estar en el trabajo, entre otros.
- Los procesos internos corresponden a la satisfacción interior, cuando la persona está feliz con lo que hace.

Diener (1994) manifiesta que cuando se tiene alta satisfacción con la vida se relaciona con un menor número de enfermedades físicas y mentales, así como también una mayor felicidad. Veenhoven (1994) resalta dos teorías: una de las teorías destaca que la satisfacción con la vida es relativa, es decir que la mejora de las condiciones de vida eleva la satisfacción sólo momentáneamente, en este caso los estándares de comparación experimentan un ajuste; la otra teoría es la satisfacción con la vida es un rasgo inmutable las personas pueden estar satisfechas o insatisfechas.

La satisfacción con la vida de los ciudadanos hace hincapié al análisis de diferentes situaciones frente a las cuales un individuo ha estado presente y así considerar sí dichos actos o entornos son favorables o no, se crea un resultado de satisfacción para

con el individuo (Kohan y O'connor, 2002). Al hacer una relación de la satisfacción de vida con los policías, se debería identificar aquellos factores motivacionales o internos para determinar si su desempeño laboral es satisfactorio o no de manera personal (Solis y González, 2015).

La satisfacción se considera como algo principal para un desempeño laboral, que incluso se cree que si un usuario tiene un nivel de satisfacción elevado el encargado del puesto de igual manera lo estará. Es decir, todos los logros y experiencias ganadas por los policías en diferentes ámbitos de su carrera, ya sea en la fase de preparación o cuando ejerce su profesión se relaciona de manera directa con la satisfacción (Bejarano, Suárez y Vera, 2018).

Gutiérrez, Blázquez y Feu (2019) consideran que un punto relevante al momento de referirse a la satisfacción en lo que respecta a los agentes policiales es la condición de vida. Es decir, los agentes policiales tienen la posibilidad de poder determinar si las acciones que realizan en su vida cotidiana son consideradas como buenas o malas, analizando si su vida es satisfactoria o no, esto incluye factores como la salud, la economía, las relaciones familiares o sociales, etc. Otros autores como Arias y García (2018) consideran que para determinar la satisfacción con la vida se debe tomar en consideración los diferentes escenarios en que vive el individuo, es decir basado en sus emociones, metas, logros, objetivos e inteligencia emocional.

2.2.1 Tipos de satisfacción

- Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el mejor desempeño por parte del trabajador, que se relaciona de manera directa con el conocimiento de la persona, ya que esta se convertirá en la percepción del empleado, siendo un componente emocional, por ende, permite crear

lazos con diferentes entidades (Juárez-Adauta, 2012). Para que ocurra este tipo de satisfacción es necesaria la presencia de varios factores por parte del contratante, es decir: un salario óptimo, respeto por los horarios y un ambiente laboral sano (Rojas-Solís et al., 2021). Este concepto hace referencia específica a las posturas en diversas situaciones del trabajo que permitan un desarrollo óptimo (Trujillo y Vargas, 2017).

- **Satisfacción personal**

La satisfacción personal se relaciona con una valoración individual en que la persona tiene dos puntos de vista, la subjetiva y la objetiva para poder analizar situaciones favorables o no, por lo general la persona deja de lado la vista económica y se centra en trabajar más en sí mismo (Carrión, Mañes y Sala, 2000).

Este tipo de satisfacción hace referencia a las situaciones que ocurren y cómo el individuo las enfrenta, según Arias y García (2018) son todas aquellas emociones que se originan de diferentes situaciones. Es decir, interviene la inteligencia emocional, logros, metas, colocando en un balance todo los pros y contras que se han obtenido luego de vivir determinada situación, lo que permite descartar una mala calidad de vida y recae en una inteligencia emocional sana.

2.3 Burnout

El Burnout es un síndrome de cansancio o agotamiento emocional, cuyo origen se basa en diversas actividades en las que comprometen a un trabajador, lo que genera cambios a nivel general del individuo (Briones, 2007). Se debe mencionar que este síndrome es el límite superior en casos de estrés crónicos graves e incluso se le denomina desgaste profesional (Solís y González, 2015). Este síndrome se origina por la falta de profesionalismo de los gerentes o jefes, al exigir a los trabajadores actividades excesivas para las cuales no fueron contratados y genera un agotamiento que pone en riesgo la salud

(Alarcón, 2018). Generalmente es el sujeto quien permite que el síndrome de burnout se desarrolle, por ejemplo: una sobrecarga emocional y/o un mayor nivel de exigencia en el área laboral (Trucco, 2002).

En el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el síndrome de burnout, como un efecto que no permitirá un desempeño laboral eficaz y adecuado. Usualmente este término es utilizado por personas para hacer referencia al estrés crónico, con el transcurso del tiempo las consecuencias pueden ser graves, porque podría poner en riesgo la vida de las personas si esta enfermedad no es controlada adecuada y oportunamente (Morales y Murillo, 2015).

El significado del término burnout sin salir de la ambigüedad debe estar basado en la historia, pese a que este tiene pocas décadas. Sin embargo, este síndrome fue descrito en 1974 por el psicólogo neoyorquino Herbert Freudenberger, quien trabajó con grupos de voluntarios que manifestaban un conjunto de síntomas físicos y psíquicos bien diferenciados (Redó, 2017).

El término en inglés de burnout significa: desgastado, estar quemado, fatigado y pérdida de la ilusión por el ámbito laboral. El burnout es un proceso en el cual las actitudes y el comportamiento del profesional cambian negativamente, en respuesta a la tensión laboral (Aranda, 2006).

Rojas y Morán (2015) afirman que este concepto ha sido utilizado de forma casi unánime en distintos estudios por ser la conceptualización más aceptada del burnout en el ámbito investigativo. Lo que es corroborado por Solar, Gallegos y Salinas (2017) quienes consideran que el burnout es una respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desarrollan en el ámbito laboral. No obstante, la definición más usada de burnout es la de un síndrome que se caracteriza por presentar agotamiento emocional,

despersonalización y disminución en el trabajo, que ocurre en ocupaciones con la atención a usuarios, pueden ser clientes, estudiantes, colegas, entre otros (Peiró y Rodríguez, 2008).

El agotamiento emocional es un elemento clave en el síndrome y hace referencia al cansancio físico y psíquico que presentan las personas, es la sensación de no poder dar más de sí mismo. Despersonalización, es cuando implica el desarrollo de sentimientos, actitudes, respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, principalmente en pacientes, clientes, usuarios etc. Se acompaña de un aumento de la irritabilidad y una pérdida de la motivación (Peiró y Rodríguez, 2008). Según Moriana et al. (2006) la persona afectada trata de distanciarse no solo de las personas involucradas en el ámbito laboral, sino también de los miembros del equipo con quienes laboran, muestra actitud cínica, irritable, irónico e incluso suele utilizar etiquetas despectivas para referirse a los pacientes, clientes o usuarios, cuyo propósito es crear un sentido de culpa, frustración y descenso del rendimiento laboral.

Finalmente, la falta de realización personal en el trabajo hace referencia a las demandas que exceden a su capacidad para atenderlas adecuadamente. La persona supone respuestas negativas hacia sí mismo y hacia su trabajo, evita las relaciones personales y profesionales demuestra bajo rendimiento laboral e incapacidad para resistir la presión y baja autoestima (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Guitart (2007) describe cuatro formas del progreso de burnout:

- Leve: los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espalda, lumbalgias), dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico y se vuelven poco operativos.

- Moderada: existe la presencia de insomnio, déficit de atención y concentración, tendencia a la auto medicación. Esta categoría presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, incompetencia, culpa y autovaloración negativa.
- Grave: mayor en absentismo, aversión por la actividad laboral, cinismo, abuso de alcohol y psicofármacos.
- Extrema: aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

El burnout presenta consecuencias a nivel psicológico, físico, social e institucional. A nivel psicosocial, el cansancio se origina en el área emocional, en la relación intrapersonal y en el propio sentido de autorrealización, se puede presentar: ansiedad, irritabilidad, cinismo, dificultad de concentración y deterioro de las relaciones de pareja, familiar o social; a nivel físico, problemas del sueño, problemas cardiovasculares, digestivos, dermatológicos, intestinales y respiratorios, también suelen presentarse abusos de sustancias psicoactivas; en el entorno laboral el trabajador disminuye la calidad o productividad laboral; a nivel social el empleado demuestra una actitud negativa hacia las personas que brinda el servicio y deterioro de las relaciones con compañeros (Álvarez, 2011).

El síndrome de burnout ha sido considerado como una de las dificultades en el ámbito laboral y en la policía presenta moderada vulnerabilidad por las condiciones laborales, las consecuencias de este síndrome pueden ocasionar en los profesionales policiales ansiedad, sarcasmo, cinismo y presentar abuso de sustancias psicoactivas, cuyo efecto posterior son actitudes y comportamientos negativos hacia usuarios o compañeros (Briones, 2007; Fernández et al., 2008).

2.4 Estrés

El término estrés viene de la palabra griega *stringere* que significa “provocar tensión”. El estrés desde la perspectiva de la física hace referencia a la extenuación de los materiales, es decir es la presión que ejerce un cuerpo sobre otro (Pérez, 2017). En otras palabras, se podría explicar que el individuo recibe presión que con el pasar del tiempo afecta su desenvolvimiento.

Según Barrio et al. (2006) el estrés no tiene una definición clara y específica, diferentes autores lo definen de distinta manera, por lo que debido a esto el significado no es claro y la etiología permanece desconocida. Sin embargo, por lo general se relaciona de manera directa como una conducta que se desarrolla en respuesta a los acontecimientos en situaciones de la vida que originan malestar personal producidos por estresores nocivos, es decir que perjudican al sujeto, los estresores pueden ser de tipo biológico, físico, entre otros, situación que afecta paulatinamente al estilo de vida del individuo en situaciones tales como: expresión, pensamiento, manera de actuar e incluso el modo de vivir.

La palabra "estrés" se usa a menudo en la vida cotidiana, con un significado negativo y suena desfavorable para la vida diaria. Ciertamente, las diversas tensiones que rodean al hombre, amenazan la salud del cuerpo y mente, lo que a menudo conduce a trastornos y enfermedades físicas o bien, se podría decir que es el génesis de diferentes conductas que afectan al ser humano y que pueden ser adictivas, tales como: el tabaquismo, consumo excesivo de comida, abuso incontrolado de drogas, lo que ocasiona enfermedades graves (Porth, 2015).

Herrera et al. (2017) recomienda que se debe tener en cuenta que la prevalencia del estrés es común en las personas sin distinción de edad o sexo. Habitualmente se puede

observar entre los miembros de la policía, quienes por el arduo trabajo de mantener y velar por la seguridad de los ciudadanos se ven expuestos a diferentes situaciones donde inclusive su vida está en riesgo, por lo que, frecuentemente muestran cambios físicos y psicológicos, cuyos efectos impiden cumplir sus labores diarias con normalidad.

El estrés actúa como un fenómeno adaptativo que ayuda por una parte a un adecuado rendimiento en sus actividades y desempeño vigoroso en varios aspectos de la vida, sin embargo, resulta negativo y nocivo cuando una experiencia es excesiva e incontrolable (Porth, 2015). Es por ello que Selye (1946) diseñó un modelo de respuesta del individuo, ante los factores de estrés. El modelo se conoce como “Síndrome de adaptación general” y está compuesto por tres etapas:

1. Fase de Reacción de alarma: cuando se presenta un peligro o estresor se da una reacción de alarma, durante la cual disminuye la resistencia por debajo de lo normal, todos los procesos realizados buscan preparar al organismo y así afrontar una tarea o esfuerzo. Es decir, una reacción automática en la que se presenta una lista de síntomas tales como: movilización de las defensas del organismo, aumento de la frecuencia cardíaca, se mejora la capacidad de atención y concentración entre otros; una vez que desaparece, el sistema nervioso se restablece y vuelve a su estado normal. Esta fase es transitoria, es necesaria y no resulta perjudicial, siempre y cuando el organismo tenga tiempo suficiente para recuperarse. Es una fase de corta duración, cuando el estímulo es intenso o se prolonga en el tiempo, aparece la fase de resistencia.
2. Fase de Resistencia: se presenta cuando la persona en su vida laboral se encuentra expuesta constantemente a factores de estrés continuos, ante los cuales el organismo no se puede enfrentar pues no cuenta con el tiempo para tener una recuperación

adecuada, ya que se mantiene continuamente reaccionando para ponerle frente a la situación. Durante esta fase el organismo se ve en la necesidad de intentar superar, adaptarse o afrontar lo que ve como una amenaza y así lograr que desaparezcan los síntomas. Sin embargo, cuando el estímulo dura un largo periodo y logra alcanzar intensidad, la persona pasará a la fase de agotamiento.

3. Fase de Agotamiento: cuando la persona se ve expuesta por un período largo y continuo a factores de estrés, causando que la energía que les permite adaptarse se vaya agotando, ante lo cual el organismo no es capaz de manejarlo y no resiste la situación, aparecen simultánea o separadamente, alteraciones graves tales como fatiga, ansiedad o depresión.

Las consecuencias del estrés pueden ser graves tanto para la persona como para el entorno laboral, se debe considerar los efectos para evitar resultados negativos para ambos. En el caso de los trabajadores, pueden surgir afecciones médicas, trastornos respiratorios, enfermedades de la piel y diabetes, así como cambios en la salud mental y pérdida de la confianza en sí mismos, lo que se traduce en una baja productividad de la organización ya que el estrés puede provocar despidos, accidentes laborales, rotación constante y gastos financieros excesivos (Bravo-Salazar, 2019).

Para Castro (2015) las fuentes de estrés del mundo policial pueden ser múltiples esto depende de la zona que se encuentre o del puesto de trabajo que cada policía ocupe incluso de la estación del año dado que, la labor policial suele estar marcado por un importante factor de estacionalidad, con unos períodos de mucho trabajo y otros de relativa calma, estos estresores pueden ser divididos en dos grupos:

- Estresores inherentes a la tarea: se localizan los peligros propios de la compleja labor y los impactos emocionales derivados del continuo trato con los problemas de otras personas.
- Estresores relacionados con la organización: se pueden citar escasez de personal, sobrecarga de trabajo, insuficiencia de recursos, trabajo a turnos, falta de comunicación y escaso apoyo de los superiores.

2.4.1 Factores que influyen en el estrés

- **Factor de cultura organizacional**

La cultura generalmente se cree que son características que definen a un país y el término es también expresión de colecciones o conocimientos recogidos a lo largo del tiempo en diversos campos, especialmente administrativos e incluso financieros, lo que recibe el nombre de cultura organizacional (Cortes y Sáez, 2007).

Cordero, Gómez y Riaño (2020) afirman que la cultura organizacional enfatiza los principios en los que se asienta el hombre, lo que incluye los valores utilizados en la realización de actividades que puedan mostrar su desempeño, lo que significa en realidad una gran presión. Esto se debe al hecho de que muchos empleadores necesitan escalar y destacar, lo que genera un mayor estrés.

La elección de empleado o trabajador por mes tiene que ver con un conjunto de requisitos como la puntualidad, la precisión y la ocupación adecuada, que a su vez requieren un alto grado de perfección personal, lo que provoca altos niveles de estrés (Gershon et al, 2002).

Lo mismo ocurre con los trabajos alejados de la burocracia, como la policía que para obtener diversos cargos, puestos, reconocimientos e incluso una insignia

significativa, deben contar con calificaciones específicas, cuyos valores deben gestionar adecuadamente la cultura organizacional (Conner, 1991).

- **Factor Organización estructural**

El factor organizacional estructural afecta directamente a los empleados porque la estructura organizacional en ocasiones no cumple con las funciones relevantes y los empleados no realizan actividades de acuerdo con las funciones asignadas, de acuerdo con su formación o estudio. Esto sucede a menudo porque los solicitantes de empleo crean información falsa sobre su experiencia, lo que conduce a un desempeño laboral deficiente al no saber cómo realizar las tareas que se les asignan, creando altos niveles de estrés que conduce a la renuncia o incluso al despido de empleados (Chuco, 2021).

- **Factor físico**

En el factor físico es importante resaltar la variabilidad que se produce en el sujeto, que muchas veces se asocia a diferentes tipos de enfermedad y que pueden aparecer como señales de alerta y prevención antes de que exista un problema mayor (Alarcón, 2018). Aguilar (2018) afirma que existen síntomas que afectan la salud humana, en general, existen posibles reacciones; el metabolismo, la digestión, el envejecimiento cardiovascular, respiratorio e incluso de la piel se encuentran entre las enfermedades que conducen a una salud deteriorada.

Existen diversos factores que afectan la condición física de las personas debido al estrés laboral, incluso el ruido puede provocar esta condición. A menudo se manifiesta físicamente como aumento de peso, pérdida de cabello, erupciones cutáneas y exacerbación de afecciones como la diabetes y la presión arterial alta. Dicho esto, es importante enfatizar que debe ser consciente del estrés para tomar las medidas adecuadas y evitar problemas de salud graves (Bairero, 2017).

- **Factor social**

El factor social incluye tensiones derivadas de las diferentes situaciones en las que se entregan algunas personas; porque cuando se hace referencia a un factor social, se relaciona con la cultura, el género, la sociedad y otros. Chiquillo, Amaya y Curiel (2017) afirman que en el factor social el medio ambiente juega un papel importante, pues para que su desarrollo sea posible es necesario seguir las reglas, pero la ausencia de estas reglas genera falta de comunicación en las relaciones sociales, por ejemplo: cuando existe problemas de comunicación es probable que se origine un escenario en el que la persona se vea tensionada y sufran de estrés. Estas tensiones o estrés se categorizan como situaciones cotidianas que se consideran menores, pero que pueden tener un impacto significativo en la vida de quienes las viven.

- **Factor laboral**

El ámbito laboral ha jugado un papel importante en la sociedad, porque brinda beneficio para las empresas y el Estado. Por esta razón, es conveniente que los empleados estén en óptimas condiciones para trabajar de la mejor manera, tanto en términos de salud mental como social (Cortes y Sáez, 2007).

Morales y Ronquillo (2021) definen el estrés laboral como una conexión intrínseca no solo al entorno laboral, sino también a las relaciones que de él se derivan. Por tanto, las demandas que van más allá de la capacidad de un individuo le imposibilitan satisfacer o cumplir las exigencias impuestas.

El trabajo realizado por los agentes de policía es un factor de riesgo para el estrés relacionado con el trabajo; turnos rotativos, verificación de múltiples lugares, monitoreo, seguridad, mantenimiento del orden público y otras actividades peligrosas (Carrión, 2007). Por consiguiente, dichos factores impiden que el oficial de policía se desempeñe

de manera normal y se produce un cuadro de estrés preocupante. Para lograr resultados laborales positivos, es importante mantener un ambiente psicológico saludable, sin estrés laboral, porque solo así se puede crear una cultura laboral sana, una mentalidad fuerte y productiva (Jiménez, Flores y Romero, 2021).

La policía, por las funciones que desempeña, se encuentra en el segundo nivel de estrés, después de la minería. El trabajo de la policía es considerado como una de las profesiones más estresantes y generador de angustia (Casanueva y Martino, 1994). El profesional de la Policía se enfrenta a demandas propias del ambiente laboral y se siente incapaz de controlar dichas demandas, el estrés va en aumento, lo cual acrecienta el deterioro general de la salud y minimiza la capacidad de resistencia del policía (Albuerno y Carreño, 2013).

Curiel (1994) sostiene que la actividad policial es constante y esto no cambiará. Este tipo de profesión es peligrosa, por lo que es necesario buscar alternativas de solución para reducir el estrés que se acumula en los empleados. Las consecuencias del estrés pueden ser graves, tanto para las personas como para el entorno laboral y cuando esto ocurre en una organización su productividad reduce. La evidencia empírica, a través de múltiples estudios indica que la satisfacción con la vida está asociada con el estrés y burnout; sin embargo, no se sabe si esta asociación se ha verificado en población ecuatoriana (Samaha y Hawi, 2016).

2.4.2 Causas que originan el estrés en los policías

Félix, García y Mercado (2018) consideran que el estrés afecta la salud mental de las personas, por lo que es necesario tomar medidas para reducir este problema y permitir que el individuo se adapte al entorno, para evitar el desarrollo de los diferentes tipos de

estrés. Hoy en día, cada vez son más las personas que sufren alto nivel de estrés especialmente en grandes ciudades donde la carga laboral es excesiva.

Las causas del estrés en el ámbito laboral, se puede ilustrar a través del trabajo de la policía, la capacidad para mantener el orden en la sociedad, garantizar la seguridad de los ciudadanos y realizar una amplia gama de actividades, que los preparan tanto física como mentalmente (Carrión, 2007). Cuando una persona inicia una nueva actividad profesional, debe mantener un equilibrio con otros factores como decisiones laborales, carga de trabajo, supervisión constante, etc. Éstas son las razones por las que se desarrollan niveles de estrés laboral y dificultan el correcto desarrollo laboral (Mejía et al., 2020).

- **Causas familiares**

En el transcurso del trabajo conviene tener en cuenta las distintas situaciones en las que la persona se ve inmersa, por lo general vive en circunstancias en las que aparecen de repente eventos estresantes, como una crisis económica o el fallecimiento de un ser querido, donde se ve afectado el grupo familiar (Rodríguez y Scharagrodsky, 2008). También hay otros factores secundarios, como tener un hijo o apoyo económico para estudios posteriores, que provocan estrés (Musitu y Callejas, 2017).

- **Causas laborales**

El lugar de trabajo es una forma de ayudar a las empresas a crecer y realizar los trabajos para los que fueron capacitadas. Entre los profesionales con mayor riesgo se encuentra la policía, ya que tiene que realizar diversos turnos e improvisar las actividades requeridas por la organización, lo que pone en desventaja la salud de los empleados debido al deterioro psicosocial (Matute, 2015). Las causas de estrés en el cuerpo policial son las excesivas cargas de trabajo o períodos cortos de tiempo para completar las

operaciones, lo que origina un desempeño laboral deficiente. La mayoría de las veces, los policías se encuentran en situaciones peligrosas y en algunos casos ponen en peligro su vida (Albuerne, Nieto y Moreno, 2015).

2.4.3 Consecuencias del estrés en policías

- Consecuencias mentales

Un punto clave que se debe destacar es la salud mental, puesto que en ocasiones es estigmatizado e incluso pierde el valor en temas de salud pública o social, es considerado como algo de poca relevancia e importancia, incluso suele ser mal visto por la mayoría de la sociedad (Trucco, 2002). Rodríguez et al. (2020) plantean que los agentes de policía pueden mostrar signos de ansiedad, depresión, pensamientos suicidas e incluso malos hábitos como beber mucho alcohol como parte de su estrés.

El estrés también se desarrolla en forma silenciosa sin que la persona se dé cuenta de que tiene un problema, Ávila (2014) sostiene que con el tiempo aparecen señales de alerta como la agresión hacia las personas de su entorno o la soledad, depresión y tristeza por varios días. Un claro ejemplo es su exposición al covid-19 para que los ciudadanos cumplan con las políticas y restricciones impuestas por diversas agencias gubernamentales.

- Consecuencias físicas

Las consecuencias físicas afectan directamente el aspecto de las personas, desde situaciones mínimamente invasivas hasta problemas graves que requieren la intervención de especialistas (Alarcón, 2018). En conjunto, este tipo de hallazgos se asocian con cambios anatómicos y fisiológicos (Ochoa et al., 2014). Estas consecuencias físicas son a menudo reacciones negativas a la incapacidad del cuerpo para realizar las funciones adecuadas para mantener un equilibrio entre el entorno interno y el externo (Alarcón,

2018). Los síntomas como el dolor articular de cuello y espalda e incluso la pérdida de memoria, son una de las formas en que el estrés se manifiesta y empeora según el tipo de situación (Aguilar, 2018).

- **Malos hábitos**

Los malos hábitos son acciones contrarias a la naturaleza humana y provocan cambios psicológicos, físicos y emocionales (Ochoa et al., 2014). Las personas necesitan un comportamiento de responsabilidad, confianza, entusiasmo, estabilidad y equilibrio emocional, para poder realizar correctamente las acciones sugeridas (Castillo y Montoya, 2015).

Según Andrade (2021) un mal hábito formado por causa de la epidemia de COVID-19 es el alcoholismo, cabe destacar que las personas han consumido esta sustancia sin control, además, un mal hábito se entiende como una serie de acciones negativas. Los casos extremos incluyen el consumo excesivo de alimentos, sustancias tóxicas y la falta de sueño.

3. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EMPLEADOS EN EL ESTUDIO

3.1 La Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)

La Escala de Satisfacción con la Vida de Diener et al. (1985) evalúa el juicio cognitivo de una persona respecto a su satisfacción con la vida en general (Anexo 5). Es un instrumento breve de 5 ítems, se presenta en escala tipo Likert de 7 puntos desde 1 “totalmente en desacuerdo”, 2 “en desacuerdo”, 3 “ligeramente en desacuerdo”, 4 “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 5 “ligeramente de acuerdo”, 6 “de acuerdo”, 7 “totalmente de acuerdo”, con puntuaciones entre 5 y 35, cuanto mayor sea el puntaje mayor será su sentido de satisfacción con la vida. Para obtener la puntuación total de la escala, debe sumarse cada una de los ítems y el nivel de satisfacción con la vida será de acuerdo a los siguientes intervalos:

30-35 Altamente satisfecho: las personas que puntúan en este rango están encantadas con su vida y siente que las cosas les van muy bien.

25-29 Satisfecho: las personas que puntúan es este rango están a gusto con su vida y creen que las cosas les va bien. Naturalmente sus vidas no son perfectas, pero sienten que la mayoría de las cosas de la vida son en general buenas.

20-24 Ligeramente satisfecho: es una puntuación intermedia, la mayoría de las personas está en general satisfecha, pero tiene algunas áreas vitales en las que desearía una mejora.

15-19 Ligeramente por debajo de la media en satisfacción vital: las personas que puntúan en este rango normalmente tienen problemas que son pequeños pero significativos en varias áreas de su vida, o tienen un problema importante en una de las áreas.

10-14 Insatisfecho: las personas que puntúan en este rango están en gran medida insatisfechas con la vida, creen que una buena parte de sus áreas vitales no van bien o una o dos áreas van muy mal.

5-9 Muy insatisfecho: las personas que puntúan dentro de este rango se sienten extremadamente infelices con su vida actual. En algunos casos, esto es una reacción a algún suceso reciente negativo como la muerte de un ser querido o el desempleo.

La Escala Satisfacción con la Vida presenta traducciones en países como Ecuador (Arias y García, 2018); España (De Aranillas et al., 2010); México (Padrós, Gutiérrez y Medina, 2015). La SWLS ha demostrado ser válida y confiable, presenta un valor de Alfa de Cronbach de 0.87 (versión original) y el coeficiente de correlación test-retest de dos meses fue de 0.82; en el estudio realizado por Yardley y Rice (1991) el Alfa de Cronbach oscila entre 0.80 y 0.87. En la presente investigación se midió la consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach que fue de 0.81.

3.2 Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI)

El Cuestionario de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI) de Siegrist (2002) propone que donde hay un desequilibrio entre el esfuerzo de trabajo y recompensa, tal que el esfuerzo es mayor que la recompensa, el trabajo tiene como resultado estrés, que pueden conducir a una variedad de resultados adversos para la salud (Anexo 4). El modelo también propone que el exceso de compromiso o sobreimplicación aumenta el riesgo de resultados adversos para la salud y existe un efecto de interacción de compromiso excesivo y ERI (Siegrist et al., 2004).

El cuestionario ERI consta de 22 ítems, los primeros 6 miden el esfuerzo extrínseco. Estos ítems tienen descriptores de respuesta estratificados en dos pasos;

primero, se pregunta si se está o no de acuerdo con la pregunta y, en segundo lugar, se pide que se evalúe en qué medida afecta negativamente tal experiencia al participante. Así, si el reactivo no es aplicable al participante se puntúa 1; en cambio, si es aplicable, para la respuesta “no me afecta” la puntuación es 2; para “me afecta moderadamente”, es 3; para “me afecta mucho”, es 4 y para “me afecta muchísimo”, es 5. La puntuación total de la escala resulta de la suma de todos los ítems. Por tanto, el rango de puntuación varía entre 5 - 25 para la versión de 5 y; 6 - 30 puntos para la versión de 6. Una mayor puntuación indica un mayor esfuerzo extrínseco en el trabajo tal como lo experimenta la persona (Siegrist et al., 2004).

A continuación, los 10 siguientes ítems miden la recompensa, la categorización de las respuestas aquí es idéntica a la de la escala Esfuerzo extrínseco, sin embargo, se debe considerar el sentido inverso de las preguntas para la computación final de la escala, todos los ítems deben ser recodificados. De este modo, resulta un rango de puntuación final de escala que oscila entre 11 y 55. Una puntuación cercana a 11 significa una recompensa baja debido a un grado de estrés elevado, mientras que una puntuación cercana a 55 significa una recompensa alta debido a un grado de estrés bajo. Combinando las puntuaciones de ambas escalas previas se obtiene una ratio esfuerzo-recompensa. Ésta se calcula con la puntuación de “Esfuerzo extrínseco” en el numerador y la de “Recompensa” en el denominador. Para compensar el número desigual de ítems intervinientes en las dos puntuaciones finales de las respectivas escalas se multiplica el cociente por un factor de corrección. El factor de corrección es 0.4545 si el número de ítems es 5/11, y es 0.5454 si el numerador contiene 6 ítems (6/11). Mediante este cálculo se obtiene una medida estandarizada del componente extrínseco del modelo, definida por un umbral donde 1,0 discrimina entre grupos de alto riesgo (valores superiores a 1,0) y grupos de bajo o sin riesgo (valores de 1,0 o menor). Teniendo en cuenta el valor

predictivo demostrado en estudios previos por este valor, se propone su uso como medida resumen del componente extrínseco del modelo ERI (Niedhammer et al., 2000). Los 6 últimos ítems del cuestionario ERI miden el exceso de compromiso o sobreimplicación con el trabajo, se basa en los sentimientos negativos y positivos, y las actitudes relacionadas con el trabajo por parte del trabajador. Los ítems tienen una escala tipo Likert de 4 intervalos. Las respuestas son codificadas del 1 al 4: 1 “muy en desacuerdo”, 2 “en desacuerdo”, 3 “de acuerdo”, y 4 “muy de acuerdo”. Se puede obtener valores con un intervalo entre 6 y 24. Uno de los ítems (20) tiene un sentido negativo y, por ello, exige una codificación inversa a la del resto. Una puntuación de la escala en el valor más alto define una condición de alto riesgo frente a los grupos restantes (Niedhammer et al., 2000; Siegrist, 2016). Otra forma más sencilla de computación de esta escala es calcular la puntuación media de los valores brutos de sus ítems respectivos, oscilando el valor final de la escala entre 1 y 4. Mediante este método de cálculo, a un mayor valor le corresponde un más alto grado de implicación en el trabajo y a un menor valor le corresponde menos grado de implicación en el trabajo (Robles et al., 2003).

Se han realizado estudios que han establecido una relación entre el ERI e indicadores de salud como el riesgo de enfermedad coronaria (Bosma et al., 1998), agotamiento mental (Calnan, Wainwright y Almond, 2000) y depresión (Tsutsumi et al., 2001). El cuestionario cuenta con antecedentes de buenas propiedades psicométricas; en cuanto a la confiabilidad medida con el alfa de Cronbach, en un estudio comparativo de varios países europeos encontraron valores para el esfuerzo entre 0.61 y 0.78; y, la recompensa entre 0.70 y 0.88; mientras que para compromiso excesivo entre 0.64 y 0.80 (Siegrist et al., 2004). En la presente investigación se midió la consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach; para la escala de esfuerzo se obtuvo un valor de 0.65; para la escala de recompensa 0.73 y para la escala de compromiso excesivo 0.66.

3.3 Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

El MBI (Anexo 3), es un instrumento que plantea una serie de preguntas relacionadas a sentimientos y pensamientos que tiene una persona en relación a la interacción con su trabajo, que se distribuyen en tres escalas y miden la frecuencia con que los profesionales perciben baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización (Maslach et al., 1986).

Todas las afirmaciones se valoran en una escala de 6 ítems, en función del tiempo así: “nunca” 0, “pocas veces al año” 1, “una vez al mes o menos” 2, “unas pocas veces al mes” 3, “una vez a la semana” 4, “unas pocas veces a la semana” 5 y “todos los días” 6. Las puntuaciones se consideran bajas aquellas que estén bajo 34, las puntuaciones altas de las dos primeras escalas y una baja puntuación en la tercera escala permite diagnosticar la presencia del síndrome de burnout (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

El MBI se integra con tres subescalas. La del agotamiento emocional está conformada por los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20, y se interpreta que, a mayor puntuación, mayor afección en la persona (alto mayor a 27; medio entre 19 y 26 puntos y bajo menor a 18). La subescala de despersonalización está constituida por los ítems 5, 10, 11, 15 y 22, y se interpreta que, a mayor puntuación, mayor afectación en la persona (alto mayor de 10; medio entre 6 y 9 y bajo menor a 5). La subescala falta de realización personal o despersonalización está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 y se interpreta que, a menor puntuación de logros personales, más afectado está el sujeto (alto menor a 33; medio entre 34 y 39 y bajo mayor a 40 puntos) (Zazzetti., 2011).

El MBI, ha sido aplicado a distintos grupos de profesionales, tales como: profesores, asistentes sociales, médicos, profesionales de la salud mental y otras profesiones (Gil-Monte, 2002); ha demostrado una buena consistencia interna en estudios realizados en varios países como: España, México, Chile, Colombia, Brasil y Portugal,

con un coeficiente Alfa de Cronbach que oscila entre 0.79 y 0.91 para la dimensión de cansancio emocional (0.90 en la versión original); realización personal entre 0.69 y 0.87 (0.71 en la versión original) y despersonalización entre 0.42 y 0.66 (0.79 en la versión original). Esta puntuación más baja para la dimensión de despersonalización se ha producido, con frecuencia, en estudios realizados fuera de los Estados Unidos (Pereira et al., 2015; Spontón et al., 2019). En términos psicométricos, originalmente, los autores reportaron coeficiente de consistencia en los rangos entre 0.71 y 0.90 para toda la escala (García, Herrero y León, 2007). En la presente investigación se midió la consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach; para la escala cansancio emocional se obtuvo un valor de 0.87; para la escala realización personal 0.74; para la escala despersonalización 0.46; y, para total la escala 0.71.

4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 Objetivo General

- Describir la población de policías del Comando del Azuay y Escuela de Formación del Cañar, Ecuador, en términos de su satisfacción con la vida y explorar la relación entre tal satisfacción y el estrés y el burnout.

4.2 Objetivos Específicos

1. Describir la información sociodemográfica en virtud a la edad, estado civil, género, número de hijos, religión, etnia, provincia en la que labora, nivel académico, tipo de servicio, turno laboral y tipo de mando de la población de estudio.
2. Describir la satisfacción con la vida, el sufrimiento de estrés y de burnout en la población de estudio.
 - 2.1 Describir la satisfacción con la vida.

2.2 Describir el sufrimiento del estrés.

2.3 Describir el burnout.

3. Determinar la diferencia en la medida de estrés, estratificando la población en función del tipo de mando y turno laboral y tipo de servicio.

3.1 Determinar la diferencia en la medida de estrés, estratificando la población en función de tipo de mando.

3.2 Determinar la diferencia en la medida de estrés, estratificando la población en función de turno laboral.

3.3 Determinar la diferencia en la medida de estrés, estratificando la población en función de tipo de servicio.

4. Determinar la diferencia en la medida de burnout, estratificando la población en función del tipo de mando y turno laboral y tipo de servicio.

4.1 Determinar la diferencia en la medida de burnout, estratificando la población en función del tipo de mando.

4.2 Determinar la diferencia en la medida de burnout, estratificando la población en función de turno laboral.

4.3 Determinar la diferencia en la medida de burnout, estratificando la población en función de tipo de servicio.

5. Determinar la diferencia en la medida de satisfacción con la vida, estratificando en función del tipo de mando, turno laboral y tipo de servicio.

5.1 Determinar la diferencia en la medida de satisfacción con la vida, estratificando en función del tipo de mando.

5.2 Determinar la diferencia en la medida de satisfacción con la vida, estratificando en función de turno laboral.

5.3 Determinar la diferencia en la medida de satisfacción con la vida, estratificando en función de tipo de servicio.

6. Calcular la correlación entre burnout, estrés y satisfacción con la vida.

7. Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de estrés y burnout.

7.1 Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de estrés.

7.2 Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de burnout.

8. Explorar la relación entre la Satisfacción con la vida y las variables relevantes mediante un modelo multivariado

5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Hipótesis de Trabajo

El estrés y el burnout se relacionan negativa y significativamente con la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos.

5.2 Hipótesis Nula

El estrés y el burnout no se relacionan negativa y significativamente con la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos.

6. MATERIAL Y MÉTODO

6.1 Tipo de estudio y diseño general

La investigación presentó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo de corte transversal; además incluye una parte analítica que puso a prueba la hipótesis con táctica correlacional y de regresión.

6.2 Operacionalización de Variables de Investigación

| Nombre de la Variable | Definición Teórica | Nivel de medición | Definición Operacional |
|--|---|----------------------------------|---|
| Edad | Años cumplidos al momento de la aplicación del instrumento. | De Razón | Número de años. |
| Género | Construcción social y cultura sobre el sexo de una persona. | Nominal (Dicotómica) | 0= Femenino 1= Masculino |
| Estado civil | Vínculo reconocido socialmente que existe entre una pareja. | Nominal | 1= Soltero 2= Casado 3= Concubinato 4= Viudo 5= Divorciado |
| Número de hijos | Descendencia. | Numérica Continua Discreta | 0= Ningún hijo 1= hijo 2= hijos 3= hijos 4= hijos |
| Religión | Filiación religiosa. | Nominal | 1= Católico 2= Evangélico 3= Testigo de Jehová 4= Mormón 5= Ateo 6= Otro |
| Etnia | Tipo de etnia. | Nominal | 1=Mestizo 2=Indígena 3=Afro-ecuatoriano 4=Blanco 5=Montubio |
| Provincia en la que labora el personal | Ubicación del personal que labora a nivel nacional. | Nominal | 1=Azuay 2=Cañar |

| | | | |
|--------------------------|---|----------------------|--|
| Nivel académico | Formación de estudios cursados. | Nominal | 1= Bachiller 2= Tecnólogo 3= Superior 4= Diplomado 5= Magister 6= Doctorado |
| Tipo de Mando | Autoridad que posee un individuo sobre otros. Por una parte, puede ejercer influencia sobre el grupo y por otra es designado para mandar un grupo. | Nominal (Dicotómico) | 0=Sin Grado 1=Con grado |
| Tipo de Servicio | Lugar donde la persona desempeña laboralmente las actividades. | Nominal (Dicotómico) | 0= Oficina 1= Campo |
| Turno Laboral | Cantidad de jornadas laborables (ocho horas) (más de ocho horas) | Nominal (Dicotómico) | 1 = Única jornada /día 2 = Doble jornada / día. |
| Estrés Laboral | Es el grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima. | Intervalar | Cuantitativo, tipo de variable continua. Mínimo 6 máximo 26. |
| Satisfacción con la vida | Es un proceso de juicio mediante el cual la persona valora la calidad de su vida sobre la base de su propio conjunto único de criterios. | Intervalar | Cuantitativo, tipo de variable continua. Mínimo 9 máximo 35. |
| Burnout | Es un síndrome que se caracteriza por presentar agotamiento emocional, despersonalización, y disminución en el trabajo, ocurre en áreas que mantienen contacto directo y constante con la gente. | Intervalar | Cuantitativo, tipo de variable continua. Mínimo 15 máximo 110. |

6.3 Población de estudio

La población estuvo conformada por agentes de policía ecuatorianos que laboran en distintos departamentos de las oficinas tales como: Dirección Nacional de Educación, Asuntos Internos, Dirección Nacional de Tecnologías de Información y Comunicación, Departamentos de Asesoría Jurídica, Secretaría, Talento Humano y Coordinación;

también fueron considerados los que realizan labores de campo tales como: Servicio Urbano, Unidad de Mantenimiento del Orden y Grupo de Operaciones Motorizados los cuales ascendían a 200 agentes de policía.

6.3.1 Muestra

Se invitaron a participar en el estudio a 200 agentes de policía (hombres y mujeres) que conforman toda la población elegible, sin embargo, los que decidieron participar fueron 184 siendo el 92% quienes accedieron, no se hizo aleatorización porque la muestra fue incidental por conveniencia. Para la aplicación de los instrumentos se utilizó las aulas y salón de eventos de la policía en horario matutino y vespertino de acuerdo a lo dispuesto por las autoridades competentes policiales de la Zona N.º 6 (provincia del Azuay) y Escuela de Formación Subzona N.º 3 (provincia del Cañar).

Para formar parte de la muestra de investigación los participantes cumplieron los siguientes criterios de inclusión:

- Agentes de policía de nacionalidad ecuatoriana.
- Agentes de policía que aceptaron la participación voluntaria en la investigación mediante la firma del consentimiento informado (Anexo 1).
- Personal que trabajaba en la provincia del Azuay y Cañar.
- Participantes que no presentaban ningún tipo de déficit mental, de tipo orgánico, psicomotriz o cognitivo.
- Personal que no se encontraban bajo el efecto de sustancias psicoactivas.

6.4 Procedimiento de evaluación

Durante el proceso de investigación se cumplieron los parámetros que a continuación se describen:

- Se dio lectura al consentimiento informado, se resaltó el objetivo del estudio, su importancia y beneficios. Los instrumentos (Ficha sociodemográfica, Inventario de Burnout de Maslach, Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y Escala de Satisfacción con la Vida) fueron impresos en tamaño póster para facilitar la explicación a los encuestados, se proporcionó 15 minutos para que los participantes aclaren sus dudas e inquietudes.
- Se les informó a los participantes que tienen libertad de retirarse en el momento que quisieran, sin que esto le ocasione algún problema.
- Los instrumentos aplicados fueron anónimos.
- Se comunicó a los participantes que la investigación tiene fines académicos y científicos.
- Previa autorización de los encuestados, se tomaron fotografías en el momento que se aplicaron los instrumentos.

6.5 Registro de datos y análisis estadístico

La tabulación de datos se realizó mediante el aplicativo Microsoft Excel siendo esta tabla la base para proceder con el procesamiento de datos, para luego pasar al análisis estadístico que fue realizado con el programa SPSS (Paquete Estadístico para Ciencias Sociales) versión 25 con licencia de uso para estudiante de la Universidad Católica de Cuenca. Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes instrumentos: Ficha de datos elaborada ad hoc para información sociodemográfica (Anexo 2), Inventario de Burnout de Maslach (Anexo 3), Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

(Anexo 4) y Escala de Satisfacción con la Vida (Anexo 5). Para el cálculo estadístico se aplicó: estadística descriptiva (la descripción se realizó en términos de porcentaje o en términos de medidas de tendencia central y dispersión de acuerdo con el tipo de variable) y estadística inferencial (se calculó correlación, diferencia de medias entre grupos y regresión lineal, lo que permitió observar en qué medida los resultados satisfacen los supuestos necesarios).

6.6 Consideraciones Éticas

La investigación se acogió a los lineamientos del Código Deontológico y Bioético del Ejercicio de la Psicología en Ecuador y de la American Psychological Association (APA, 2010) en relación con los estándares éticos de investigación y publicación. Previa a la revisión y aval en investigación del Comité de Bioética y ética de la investigación (COBIMED) de la facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de la Plata (Anexo 10), previamente el estudio tuvo la autorización del jefe de Comando de Policía del Azuay y del Director de Escuela de Policía de Cañar (Anexo 7), de acuerdo a esta autorización se pudo investigar y cumplir los objetivos de estudio.

Se dio a conocer a los participantes del estudio que los datos recolectados eran de carácter voluntario y confidencial, además que se podrían retirar en cualquier momento, sin tener que manifestar los motivos de su decisión y sin ninguna pérdida de beneficios a los que tiene derecho, así también se evitaron incentivos económicos. Los voluntarios que accedieron a la investigación firmaron un consentimiento informado (Anexo 1).

Los datos facilitados para este estudio, fueron utilizados únicamente para fines establecidos en la autorización firmada. La investigadora es una persona ajena a la institución, los resultados se entregarán a las autoridades competentes con el objetivo de que sea un aporte en la institución.

6.7 Plan de análisis de los resultados

6.7.1 Métodos y modelos de análisis de los datos según tipo de variables

En el proceso de análisis de datos para el objetivo uno se realizó un análisis descriptivo, se calcularon frecuencias absolutas y relativas, medias y desviación estándar según el tipo de variable. En el objetivo dos se respondió mediante frecuencias y proporciones; y para decidir el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas se aplicó la prueba de normalidad y bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, esta prueba rechazó la hipótesis de normalidad de los datos por lo que para la estadística inferencial se aplicaron pruebas no paramétricas, además se aplicó el Diagrama de Caja y Bigotes o Boxplot que muestra gráficamente varias características relativas a la distribución de frecuencias de los datos contenidos. Para responder al objetivo tres se desarrolló el análisis de asociaciones con tablas de contingencias, la prueba de Chi-cuadrado y, subsiguiente el cálculo de riesgo relativo, para determinar si los datos obtenidos presentaban variación significativa respecto a la hipótesis (Hernández-Sampieri y Torres, 2018). En cuanto al objetivo cuatro se aplicó análisis de tablas de contingencia y se verificó que la mayoría de los casos no tiene la condición “tienen burnout” y no fue apropiado avanzar con otros estadísticos. Para el objetivo cinco y siete se aplicó la prueba U de Mann-Whitney diseñada para muestras independientes, la diferencia entre las medidas fue a efectos de poner a prueba la hipótesis correspondiente (Elorza-Pérez, Tejada y Medina-Sandoval, 2000). Con respecto al objetivo seis se utilizó el coeficiente de Spearman que es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. La interpretación de coeficiente de Spearman oscila entre -1 y +1, indicando asociación negativa o positiva respectivamente, 0 (cero) significa no correlación (Hernández-Sampieri y Torres, 2018) y por último en el objetivo ocho se aplicó el análisis

de Regresión Múltiple que permitió establecer la relación que se produce entre una variable dependiente y un conjunto de variables independientes. La finalidad perseguida era buscar de entre todas las posibles variables explicativas aquellas que más y mejor expliquen a la variable dependiente sin que ninguna de ellas sea combinación lineal de las restantes. Este procedimiento implicó que: 1, en cada paso solo se introdujo aquella variable que cumple unos criterios de entrada; 2, una vez introducida, en cada paso se valoró si alguna de las variables cumple criterios de salida (método de Wald hacia adelante; se consideró un umbral de ingreso de $p < 0,05$); y 3, en cada paso se valoró la bondad de ajuste de los datos al modelo de regresión lineal y se calculó los parámetros del modelo verificado en dicho paso. El proceso se inició sin ninguna variable independiente en la ecuación de regresión y el proceso concluyó cuando no queda ninguna variable fuera de la ecuación que satisfaga el criterio de selección y/o el criterio de eliminación (López y Montiel, 2004).

RESULTADOS

Resultados objetivo 1. Describir la información sociodemográfica en virtud a la edad, estado civil, género, número de hijos, religión, etnia, provincia en la que labora, nivel académico, tipo de servicio, turno laboral y tipo de mando de la población de estudio.

En este estudio participaron 184 agentes policiales del Comando de Policía de Azuay y Escuela de Formación del Cañar, se observa que en la edad de los participantes existe una gran variabilidad. Se realizó un cálculo del promedio de las edades, se obtuvo una media de 27.23 ($DE = 7.71$) años. La edad menor registrada entre los participantes fue de 18 años y la mayor fue de 51 años (Tabla 1).

Tabla 1

Edad promedio de los participantes en el estudio, mínimo, máximo y desviación estándar.

| N | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar |
|-----|--------|--------|-------|---------------------|
| 184 | 18 | 51 | 27.23 | 7.71 |

En cuanto al estado civil de los participantes en el momento de la investigación, se verificó que un alto porcentaje, el 63.6%, está soltero y un mínimo porcentaje, el 1.1%, divorciado (Tabla 2).

Tabla 2

Estado civil de los participantes en el estudio.

| Tipo de estado civil | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------|------------|------------|
| Soltero | 117 | 63.6 |
| Casado | 58 | 31.5 |
| Concubinato | 7 | 3.8 |
| Divorciado | 2 | 1.1 |
| Total | 184 | 100.0 |

Se exploró el sexo de los participantes en el estudio, se obtuvo que el 92.9% pertenece a sexo masculino, mientras que el 7.1% restante a sexo femenino (Tabla 3).

Tabla 3

Sexo de los participantes en el estudio.

| Sexo | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Femenino | 13 | 7.1 |
| Masculino | 171 | 92.9 |
| Total | 184 | 100 |

En cuanto a la información de número de hijos de los participantes en el estudio, se halló que el 53.3% no tiene hijos y tan solo el 1.6% tiene cuatro hijos (Tabla 4).

Tabla 4

Número de hijos de los participantes en el estudio.

| Número de hijos | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| 0 | 98 | 53.3 |
| 1 | 33 | 17.9 |
| 2 | 36 | 19.6 |
| 3 | 14 | 7.6 |
| 4 | 3 | 1.6 |
| Total | 184 | 100.0 |

Respecto al tipo de filiación religiosa de los participantes, se obtuvo que un porcentaje alto, el 91.8%, pertenecen a la religión católica y tan solo el 1.0% ateo (Tabla 5).

Tabla 5

Filiación religiosa de los participantes en el estudio.

| Filiación religiosa | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Católico | 169 | 91.8 |
| Evangélico | 10 | 5.4 |
| Ateo | 2 | 1.0 |
| Cristiano | 3 | 1.6 |
| Total | 184 | 100.0 |

En cuanto a la población de estudio, se halló que estuvo marcada con una mayor proporción, el 94.0%, de etnia mestizo y tan solo el 1.6% etnia afro-ecuatoriano (Tabla 6).

Tabla 6

Etnia de los participantes en el estudio.

| Etnia | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Mestizo | 173 | 94.0 |
| Indígena | 8 | 4.3 |
| Afro-ecuatoriano | 3 | 1.6 |
| Total | 184 | 100.0 |

Respecto a la investigación se realizó en dos provincias del Ecuador, por lo tanto, se obtuvo que el 52.7% de la población labora en la provincia del Azuay, mientras que el 47.3% en la provincia del Cañar (Tabla 7).

Tabla 7

Provincia en la que laboran los participantes en el estudio.

| Provincia | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Azuay | 97 | 52.7 |
| Cañar | 87 | 47.3 |
| Total | 184 | 100.0 |

Con respecto al nivel académico de los participantes en el momento de la investigación, se halló que el 71.7% tiene un nivel académico bachiller y tan solo el 0.5% nivel magister (Tabla 8).

Tabla 8*Nivel académico de los participantes en el estudio.*

| Nivel académico | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| Bachiller | 132 | 71.7 |
| Tecnólogo | 24 | 13.0 |
| Superior | 27 | 14.7 |
| Magister | 1 | 0.5 |
| Total | 184 | 100.0 |

Respecto al tipo de servicio laboral, se verificó que el 64.7% de la población trabaja en oficina dónde realizan distintas actividades en los diferentes departamentos tales como: dirección nacional de educación, asuntos internos, dirección nacional de tecnologías de la información y comunicación, departamento de asesoría jurídica, secretaría, talento humano y coordinación; mientras que, el 35.3% trabaja fuera de la institución, es decir, en el campo que requiere el servicio de la unidad de mantenimiento del orden, del grupo de operaciones motorizado y servicio urbano (Tabla 9).

Tabla 9*Tipo de servicio laboral de los participantes en el estudio.*

| Tipo de servicio | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Oficina | 119 | 64.7 |
| Campo | 65 | 35.3 |
| Total | 184 | 100.0 |

En cuanto al tipo de turno laboral, se obtuvo que el 56.5% de la población labora en única jornada (ocho horas) y el 43.5% en doble jornada (más de ocho horas) (Tabla 10).

Tabla 10*Turno laboral de los participantes en el estudio.*

| Turno laboral | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Única jornada | 104 | 56.5 |
| Doble jornada | 80 | 43.5 |
| Total | 184 | 100.0 |

Respecto al tipo de mando, se verificó que el 65.2% de la población no tienen grado de mando (Policía) mientras que el 34.8% tienen grado de mando (Cabo, Sargento, Mayor, Subteniente, Capitán y Suboficial) (Tabla 11).

Tabla 11*Tipo de mando de los participantes en el estudio.*

| Tipo de mando | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Con grado | 64 | 34.8 |
| Sin grado | 120 | 65.2 |
| Total | 184 | 100.0 |

Resultados objetivo 2. Describir la satisfacción con la vida, el sufrimiento de estrés y de burnout en la población de estudio.

Resultados 2.1 Describir la satisfacción con la vida en la población de estudio.

En cuanto a la satisfacción con la vida de los participantes, se obtuvo una media de 29.06 ($DE = 5.3$) la puntuación menor registrada entre los participantes fue de 9 y el puntaje mayor 35 (Tabla 12).

Tabla 12

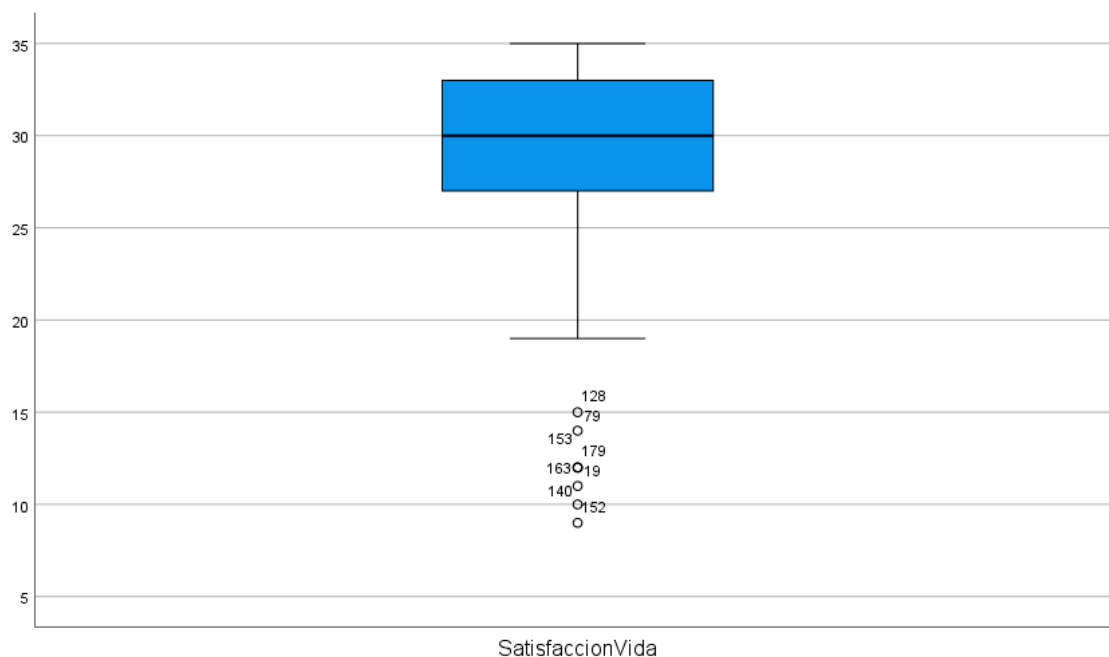
Datos descriptivos de la satisfacción con la vida de los participantes en el estudio.

| Satisfacción con la vida | | Estadístico | Error estándar |
|---|-----------------|-------------|----------------|
| Media | | 29.06 | .393 |
| 95% de intervalo de confianza para la media | Límite inferior | 28.28 | |
| | Límite superior | 29.84 | |
| Media recortada al 5% | | 29.63 | |
| Mediana | | 30.00 | |
| Varianza | | 28.417 | |
| Desviación estándar | | 5.331 | |
| Mínimo | | 9 | |
| Máximo | | 35 | |
| Rango | | 26 | |
| Rango intercuartil | | 6 | |
| Asimetría | | -1.509 | .179 |
| Curtosis | | 2.869 | .356 |

Respecto al diagrama de Caja y Bigotes o Boxplot de la satisfacción con la vida, se obtuvo una media de 30 y un valor alejado de 152. La variable tiene una distribución que se diferencia significativamente de la normal (Kolmogorov-Smirnov = 0.133, $p < 0.001$) (Figura 1).

Figura 1

Diagrama de Caja y Bigotes o Boxplot de la satisfacción con la vida de los participantes en el estudio.



En cuanto a la satisfacción con la vida, se destaca que el 52.2% de la muestra informó estar altamente satisfecho con la vida (30-35p) mientras que tal solo el 0.5% muy insatisfecho (5-9p) (Tabla 13).

Tabla 13

Nivel de satisfacción con la vida de los participantes en el estudio.

| Nivel de satisfacción con la vida | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Muy insatisfecho | 1 | 0.5 |
| Insatisfecho (poco feliz) | 6 | 3.3 |
| Ligeramente por debajo de la media de satisfacción vital | 2 | 1.1 |
| Ligeramente satisfecho | 15 | 8.2 |
| Satisfecho | 64 | 34.8 |
| Altamente Satisfecho (Muy feliz) | 96 | 52.2 |
| Total | 184 | 100 |

Resultados 2.2 Describir el sufrimiento de estrés en la población de estudio.

Para categorizar a la población según la presencia significativa de estrés (categoría con estrés: 1; categoría sin estrés: 0) se utilizó el Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y se consideraron las puntuaciones de esfuerzo y recompensa de la siguiente manera: se calculó ambas dimensiones por separado, sumando las puntuaciones de sus ítems luego se calculó la puntuación de esfuerzo en el numerador y en el denominador la de recompensa, luego el coeficiente se multiplicó con el factor de corrección (0,5454) para definir el resultado como valores superiores a 1,0 grupo tiene estrés y valores menores a 1,0 grupo no tiene estrés.

Respecto al nivel de estrés laboral, se destaca que el 62.5% de la muestra informó no tener estrés laboral, mientras que el 37.5% tiene estrés laboral (Tabla 14).

Tabla 14

Nivel de estrés laboral de los participantes en el estudio.

| Nivel de estrés laboral | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| No tiene estrés laboral | 115 | 62.50 |
| Tiene estrés laboral | 69 | 37.50 |
| Total | 184 | 100.0 |

Resultados 2.3 Describir el burnout en la población de estudio.

El síndrome de burnout fue medido utilizando el Inventario de Burnout de Maslach, se categorizó en ausencia de burnout (0) y presencia de burnout (1). Para definir las categorías se consideraron los siguientes puntos de corte en cada una de las dimensiones del síndrome; Cansancio emocional: a mayor puntuación, mayor aficción en la persona: alto mayor a 27; medio entre 19 y 26 puntos y bajo menor a 18;

Despersonalización: a mayor puntuación, mayor afectación en la persona: alto mayor de 10; medio entre 6 y 9 y bajo menor a 5; Realización Personal: a menor puntuación de logros personales, más afectado está el sujeto: alto menor a 33; medio entre 34 y 39 y bajo mayor a 40 puntos. Puntuaciones altas en Cansancio emocional y Despersonalización y bajas en Realización Personal son indicativos de sufrir el síndrome de burnout.

En cuanto al nivel de burnout de los participantes en el estudio, se halló que un gran porcentaje, el 96.2%, no tiene burnout y tan solo el 3.8% tiene burnout. Por lo tanto, es un indicador que los participantes en su mayoría se desenvuelven con normalidad en sus áreas laborales, lo cual es positivo para la institución (Tabla 15).

Tabla 15

Nivel de burnout de los participantes en el estudio.

| Nivel de burnout | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| No tiene burnout | 177 | 96.2 |
| Tiene burnout | 7 | 3.8 |
| Total | 184 | 100 |

Resultados objetivo 3. Determinar la diferencia en la medida de estrés, estratificando la población en función del tipo de mando y turno laboral y tipo de servicio.

Resultados 3.1 Determinar la diferencia en la medida de estrés estratificando la población en función del tipo de mando.

Se exploró el nivel de estrés laboral con el tipo de mando, se obtuvo que el 43.8% de la cohorte con grado (Cabo, Sargento, Mayor, Subteniente, Capitán, Suboficial) no tienen estrés laboral, mientras que el 56.3% tienen estrés laboral; el 72.5% de la cohorte

sin grado (Policía) no tiene estrés laboral, mientras que el 27.5% tiene estrés laboral (Tabla 16).

Tabla 16

Tabla cruzada nivel de estrés laboral con el tipo de mando.

| Tabla cruzada | | | Nivel estrés laboral | | Total |
|---------------|-----------|-----------------|-------------------------|----------------------|--------|
| | | | No tiene estrés laboral | Tiene estrés laboral | |
| Tipo de Mando | Con grado | Recuento | 28 | 36 | 64 |
| | | % tipo de mando | 43.8% | 56.3% | 100.0% |
| | Sin grado | Recuento | 87 | 33 | 120 |
| | | % tipo de mando | 72.5% | 27.5% | 100.0% |
| Total | | Recuento | 115 | 69 | 184 |
| | | % tipo de mando | 62.5% | 37.5% | 100.0% |

Con respecto a la prueba chi-cuadrado de estrés laboral con el tipo de mando, muestra que es altamente significativa indicando una distribución significativamente diferente a la esperada por azar y que orienta a la existencia de determinada asociación entre las variables (Tabla 17). Esa asociación queda verificada al estimar el riesgo relativo para ambas cohortes (con grado y sin grado): el riesgo relativo de tener estrés para la cohorte con grado fue el doble que para la cohorte sin grado (RR = 2,04; 95% IC 1,42; 2,94).

Tabla 17

Prueba chi-cuadrado nivel de estrés laboral con el tipo de mando.

| | Valor | Gl | Significación asintótica (bilateral) | Significación exacta (bilateral) | Significación exacta (unilateral) |
|---|---------------------|----|--|--|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 14.720 ^a | 1 | <.001 | | |
| Corrección de continuidad ^b | 13.519 | 1 | <.001 | | |
| Razón de verosimilitud | 14.575 | 1 | <.001 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | <.001 | <.001 |
| Asociación lineal por lineal | 14.640 | 1 | <.001 | | |
| N de casos válidos | 184 | | | | |

Nota. a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 24.00.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Resultados 3.2 Determinar la diferencia en la medida de estrés estratificando la población en función del turno laboral.

En cuanto al nivel de estrés con el turno laboral, se obtuvo que el 73.1% de la cohorte que labora en única jornada no tiene estrés laboral y el 26.9% tiene estrés laboral; mientras que el 48.8% de la cohorte que labora en doble jornada no tiene estrés laboral y el 51.2% tiene estrés laboral (Tabla 18).

Tabla 18

Tabla cruzada nivel de estrés laboral con el turno laboral.

| Tabla cruzada | | | Nivel de estrés laboral | | Total |
|------------------|------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|--------|
| | | | No tiene estrés laboral | Tiene estrés laboral | |
| Turno Laboral | Única jornada | Recuento | 76 | 28 | 104 |
| | | % turno laboral | 73.1% | 26.9% | 100.0% |
| | Doble jornada | Recuento | 39 | 41 | 80 |
| | | % turno laboral | 48.8% | 51.2% | 100.0% |
| Total | | Recuento | 115 | 69 | 184 |
| | | % turno laboral | 62.5% | 37.5% | 100.0% |

En la distribución de frecuencias y el estadístico chi-cuadrado significativo orientan a sostener asociación entre las variables (estrés laboral con el turno laboral) (Tabla 19). Para verificarla se calcula el riesgo relativo y se obtiene que la cohorte con doble jornada tiene casi el doble de riesgo de tener estrés según el indicador utilizado (RR = 1.9; 95% IC 1.3; 2.8).

Tabla 19

Prueba chi-cuadrado nivel de estrés laboral con el turno laboral.

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) | Significación exacta (bilateral) | Significación exacta (unilateral) |
|--|---------------------|----|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 11.417 ^a | 1 | <.001 | | |
| Corrección de continuidad ^b | 10.403 | 1 | .001 | | |
| Razón de verosimilitud | 11.443 | 1 | <.001 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | .001 | <.001 |
| Asociación lineal por lineal | 11.355 | 1 | <.001 | | |
| N de casos válidos | 184 | | | | |

Nota. a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 30.00. b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2.

Resultados 3.3 Determinar la diferencia en la medida de estrés estratificando la población en función del tipo de servicio.

Respecto al estrés laboral con el tipo de servicio de la población, se obtuvo que el 72.3% de la cohorte que labora en oficina no tienen estrés laboral y el 27.7% tiene estrés laboral; mientras que el 44.6% de la cohorte que labora en el campo no tienen estrés laboral y el 55.4% tiene estrés laboral (Tabla 20).

Tabla 20

Tabla cruzada nivel de estrés laboral con el tipo de servicio.

| Tabla cruzada | | | Nivel de estrés laboral | | Total |
|------------------|---------|--------------------|-------------------------|----------------------|--------|
| | | | No tiene estrés laboral | Tiene estrés laboral | |
| Tipo de servicio | Oficina | Recuento | 86 | 33 | 119 |
| | | % tipo de servicio | 72.3% | 27.7% | 100.0% |
| | Campo | Recuento | 29 | 36 | 65 |
| | | % tipo de servicio | 44.6% | 55.4% | 100.0% |
| Total | | Recuento | 115 | 69 | 184 |
| | | % tipo de servicio | 62.5% | 37.5% | 100.0% |

La distribución de la tabla cruzada y el resultado significativo de la prueba de chi-cuadrado, orientan a sostener asociación entre las variables (estrés laboral con el tipo de servicio) (Tabla 21). Para determinar el tipo de asociación se estima el riesgo relativo y se obtiene que la cohorte que trabaja en el campo tiene el doble de riesgo relativo de padecer estrés que la cohorte que trabaja en la oficina (RR = 2; 95% IC 1.4; 2.9).

Tabla 21

Prueba chi-cuadrado nivel de estrés laboral con el tipo de servicio.

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) | Significación exacta (bilateral) | Significación exacta (unilateral) |
|--|---------------------|----|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 13.716 ^a | 1 | <.001 | | |
| Corrección de continuidad ^b | 12.562 | 1 | <.001 | | |
| Razón de verosimilitud | 13.587 | 1 | <.001 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | <.001 | <.001 |
| Asociación lineal por lineal | 13.642 | 1 | <.001 | | |
| N de casos válidos | 184 | | | | |

Nota. a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 24.38. b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2.

Resultados objetivo 4. Determinar la diferencia en la medida de burnout, estratificando la población en función de tipo de mando y turno laboral y tipo de servicio.

Resultados 4.1 Determinar la diferencia en la medida de burnout estratificando la población en función tipo de mando.

En cuanto al burnout con el tipo de mando de la población, se obtuvo que un porcentaje alto, el 98.4%, de la cohorte con grado (Cabo, Sargento, Mayor, Subteniente, Capital y Suboficial) no tienen burnout y tan solo el 1.6% tiene burnout; de la misma manera con un porcentaje alto, el 97.5%, de la cohorte sin grado (Policía) no tienen burnout y apenas el 2.5% tienen burnout (Tabla 22).

Tabla 22

Tabla cruzada nivel de burnout con el tipo de mando.

| Tabla cruzada | | | Nivel de burnout | | Total |
|---------------|-----------|-----------------|------------------|---------------|--------|
| | | | No tiene burnout | Tiene burnout | |
| Tipo de mando | Con grado | Recuento | 61 | 1 | 62 |
| | | % tipo de mando | 98.4% | 1.6% | 100.0% |
| | Sin grado | Recuento | 116 | 3 | 119 |
| | | % tipo de mando | 97.5% | 2.5% | 100.0% |
| Total | | Recuento | 177 | 4 | 181 |
| | | % tipo de mando | 97.8% | 2.2% | 100.0% |

Resultados 4.2 Determinar la diferencia en la medida de burnout estratificando la población en función de turno laboral.

Respecto al burnout con el turno laboral de la población, se obtuvo que un porcentaje alto, el 98.1%, de la cohorte que labora en única jornada no tienen burnout y apenas el 1.9% tiene burnout; de manera similar sucede con el 97.4% de la cohorte que labora en doble jornada no tienen burnout y tan solo el 2.6% tiene burnout (Tabla 23).

Tabla 23

Tabla cruzada nivel de burnout con el turno laboral.

| Tabla cruzada | | | Nivel de burnout | | Total |
|---------------|---------------|-----------------|------------------|---------------|--------|
| | | | No tiene burnout | Tiene burnout | |
| Turno Laboral | Única jornada | Recuento | 101 | 2 | 103 |
| | | % turno laboral | 98.1% | 1.9% | 100.0% |
| | Doble jornada | Recuento | 76 | 2 | 78 |
| | | % turno laboral | 97.4% | 2.6% | 100.0% |
| Total | | Recuento | 177 | 4 | 181 |
| | | % turno laboral | 97.8% | 2.2% | 100.0% |

Resultados 4.3 Determinar la diferencia en la medida de burnout estratificando la población en función tipo de servicio.

En cuanto al burnout con el tipo de servicio de la muestra, se verificó que un alto porcentaje, el 98.3%, de la cohorte que labora en oficina no tienen burnout y el 1.7% tiene burnout; de igual manera un porcentaje alto, el 96.9%, de la cohorte que labora en campo no tienen burnout y tan solo el 3.1% tiene burnout (Tabla 24).

Tabla 24

Tabla cruzada nivel de burnout con el tipo de servicio.

| Tabla cruzada | | | Nivel de burnout | | Total |
|------------------|---------|--------------------|------------------|---------------|--------|
| | | | No tiene burnout | Tiene burnout | |
| Tipo de servicio | Oficina | Recuento | 114 | 2 | 116 |
| | | % tipo de servicio | 98.3% | 1.7% | 100.0% |
| | Campo | Recuento | 63 | 2 | 65 |
| | | % tipo de servicio | 96.9% | 3.1% | 100.0% |
| Total | | Recuento | 177 | 4 | 181 |
| | | % tipo de servicio | 97.8% | 2.2% | 100.0% |

Resultados objetivo 5. Determinar la diferencia en la medida de satisfacción con la vida, estratificando en función del tipo de mando, turno laboral y tipo de servicio

Resultados 5.1 Determinar la diferencia en la media de satisfacción con la vida estratificando en función del tipo de mando.

Para el análisis estadístico de los resultados de la satisfacción con la vida con el tipo de mando, se utilizó la prueba U de Mann-Whitney. Se verificó que si existen diferencias estadísticamente significativas entre el tipo de mando ($U = 2935.500$; $p = .008$); siendo el grupo sin grado (Policía) que presenta una media de satisfacción con la vida significativamente más alta que el grupo de mando con grado (Cabo, Sargento, Mayor, Subteniente, Capitán, Suboficial) (Tabla 25).

Tabla 25

Prueba U de Mann-Whitney diferencias satisfacción con la vida con el tipo de mando.

| Tipo de mando | N | Md | Rango promedio | Suma de rangos | U | Z | p |
|---------------|-----|-------|----------------|----------------|----------|--------|-------|
| Con grado | 64 | 27.77 | 78.37 | 5015.50 | 2935.500 | -2.638 | *.008 |
| Sin grado | 120 | 29.75 | 100.04 | 12004.50 | | | |

Nota. n =Número de participantes; Md =Mediana; U =Estadístico U de Mann-Whitney; z =Estadístico.
* $p < .05$

Resultados 5.2 Determinar la diferencia en la media de satisfacción con la vida estratificando en función del turno laboral.

En cuanto al análisis estadístico de los resultados de la satisfacción con la vida con el turno laboral, se utilizó la prueba U de Mann-Whitney. Se obtuvo que sí existe diferencias significativas entre el turno laboral ($U = 3039.00$; $p = .003$); el grupo que labora en única jornada tiene significativamente mayor satisfacción con la vida que el grupo que labora en doble jornada (Tabla 26).

Tabla 26

Prueba U de Mann-Whitney diferencias satisfacción con la vida con el turno laboral.

| Turno | N | Md | Rango promedio | Suma de rangos | <i>U</i> | <i>z</i> | <i>p</i> |
|---------------|-----|-------|----------------|----------------|----------|----------|----------|
| Única jornada | 104 | 30.05 | 102.72 | 10683.00 | 3039.00 | -2,97 | *.003 |
| Doble jornada | 80 | 27.78 | 79.21 | 6337.00 | | | |

Nota. *n*=Número de participantes; *Md*=Mediana; *U*=Estadístico *U* de Mann-Whitney; *z*=Estadístico.

**p*<.05

Resultados 5.3 Determinar la diferencia en la media de satisfacción con la vida estratificando en función de tipo de servicio.

Respecto al análisis estadístico de los resultados de la satisfacción con la vida con el tipo de servicio, se utilizó la prueba *U* de Mann-Whitney. Se halló que si existe diferencias significativas entre el tipo de servicio ($U = 2683.500$; $p = .001$); el grupo que labora en la oficina tiene significativamente mayor satisfacción con la vida que el grupo que labora en el campo (Tabla 27).

Tabla 27

Prueba U de Mann-Whitney diferencias satisfacción con la vida con el tipo de servicio.

| Tipo de servicio | n | Md | Rango promedio | Suma de rangos | <i>U</i> | <i>Z</i> | <i>p</i> |
|------------------|-----|-------|----------------|----------------|----------|----------|----------|
| Oficina | 119 | 30.06 | 102.45 | 12191.50 | 2683.500 | -3.44 | *.001 |
| Campo | 65 | 27.23 | 74.28 | 4828.50 | | | |

Nota. *n*=Número de participantes; *Md*=Mediana; *U*=Estadístico *U* de Mann-Whitney; *z*=Estadístico.
**p*<.05

Resultados objetivo 6. Calcular la correlación entre burnout, estrés y satisfacción con la vida.

En cuanto a la correlación entre burnout, estrés y satisfacción con la vida, se utilizó la prueba Rho de Spearman. Se obtuvo que los resultados de correlación entre Satisfacción con la vida y Recompensa, no es significativa. Mientras que la correlación entre Satisfacción con la vida relacionado con Edad, Compromiso excesivo, Esfuerzo, Estrés laboral, Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal son altamente significativa y como resultaba esperable, fueron de signo positivo para Realización personal y de signo negativo para las demás variables (edad, compromiso excesivo, esfuerzo, recompensa, estrés laboral, cansancio emocional y despersonalización) (Tabla 28).

Tabla 28

Prueba Rho de Spearman correlación entre burnout, estrés y satisfacción con la vida.

| Satisfacción con la vida | | | | |
|--------------------------|----------------------|-----------------------------|------------------|-----|
| | | Coefficiente de correlación | Sig. (bilateral) | N |
| Rho de Spearman | Edad | -.209** | .004 | 184 |
| | Compromiso excesivo | -.335** | <.001 | 184 |
| | Esfuerzo | -.294** | <.001 | 184 |
| | Recompensa | -.050 | .501 | 183 |
| | Estrés laboral | -.225** | .002 | 184 |
| | Cansancio emocional | -.406** | <.001 | 182 |
| | Despersonalización | -.208** | .005 | 183 |
| | Realización personal | .323** | <.001 | 184 |

Resultados objetivo 7. Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de estrés laboral y burnout.

Resultados 7.1 Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de estrés laboral.

En cuanto al análisis estadístico de los resultados de la satisfacción con la vida con los niveles de estrés laboral, se utilizó la prueba *U* de Mann-Whitney. Se obtuvo que la variable satisfacción con la vida tiene una media significativamente más alta en el grupo que no tiene estrés laboral ($U = 3190.00$; $p = .026$) (Tabla 29).

Tabla 29

Prueba U de Mann-Whitney diferencias satisfacción con la vida con los niveles de estrés laboral.

| Niveles estrés laboral | n | Md | Rango promedio | Suma de rangos | <i>U</i> | <i>Z</i> | <i>p</i> |
|-------------------------------|-----|-------|-------------------|-------------------|----------|----------|----------|
| Tiene estrés laboral | 69 | 28.36 | 81.23 | 5605.00 | 3190.0 | | *.02 |
| No tiene estrés laboral | 115 | 29.48 | 99.26 | 11415.00 | 0 | -2.231 | 6 |

Nota. n=Número de participantes; Md=Mediana; U=Estadístico *U* de Mann-Whitney; z=Estadístico.
* $p < .05$

Resultados 7.2 Estimar diferencias en la satisfacción con la vida para diferentes niveles de burnout.

Respecto al análisis estadístico de los resultados de la satisfacción con la vida con los niveles de burnout, se utilizó la prueba *U* de Mann-Whitney. Se obtuvo que existe diferencia estadísticamente significativa entre los niveles de burnout ($U = 128.00$; $p = .029$), donde la media de satisfacción con la vida es alta significativamente en el grupo

que no tiene burnout y la media de satisfacción con la vida es baja en el grupo que tiene burnout (Tabla 30).

Tabla 30

Prueba U de Mann-Whitney diferencias en la satisfacción con la vida con los niveles de burnout.

| Niveles de burnout | n | Md | Rango promedio | Suma de rangos | U | Z | p |
|--------------------|-----|-------|----------------|----------------|--------|--------|-------|
| Tiene burnout | 4 | 21.75 | 34.50 | 138.00 | 128.00 | -2.189 | *.029 |
| No tiene burnout | 177 | 29.31 | 92.28 | 16333.00 | | | |

Nota. n=Número de participantes; Md=Mediana; U=Estadístico U de Mann-Whitney; z=Estadístico.
* $p < .05$

Resultados objetivo 8. Explorar la relación entre la Satisfacción con la vida y las variables relevantes mediante un modelo multivariado.

A los efectos de formular el modelo de regresión logística, se dicotomizó la variable dependiente contemplando el punto de corte en la mediana de la distribución, de la siguiente manera: alta satisfacción => 30 (Md y más), código 0; baja satisfacción =< 30 (menor que Md), código 1.

En cuanto a la distribución de la variable satisfacción con la vida según la mediana, se obtuvo que el 52.2% presentó alta satisfacción con la vida, mientras que el 47.5% baja satisfacción con la vida (Tabla 31).

Tabla 31

Distribución de la satisfacción con la vida según mediana.

| Satisfacción con la vida según mediana | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Alta satisfacción = > 29 | 96 | 52.2 |
| Baja satisfacción = < 29 | 88 | 47.8 |
| Total | 184 | 100.0 |

Se realizó análisis de regresión logística:

Primero se introdujo todas las variables relevantes. Se utilizó las escalas según puntuación bruta (no niveles), el indicador de desproporción esfuerzo/recompensa; la variable tipo de mando transformada en personal sin grado y con grado, turno laboral y tipo de servicio se conservaron con sus dicotomizaciones originales. Con el método de introducción, se verificó que la condición de baja satisfacción con la vida se asocia significativa y positivamente con el Cansancio emocional y negativamente con la Realización personal (Tabla 32).

Tabla 32

Variables en la ecuación para la satisfacción con la vida.

| | | B | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Exp(B) | 95% C.I. para EXP(B) | |
|------------|---------------------------|--------|----------------|-------|----|------|--------|----------------------|----------|
| | | | | | | | | Inferior | Superior |
| Paso 1ª | Compromiso excesivo | .092 | .060 | 2.312 | 1 | .128 | 1.096 | .974 | 1.234 |
| | Razón estrés laboral | -1.655 | 1.102 | 2.255 | 1 | .133 | .191 | .022 | 1.657 |
| | Cansancio emocional | .055 | .020 | 7.445 | 1 | .006 | 1.057 | 1.016 | 1.100 |
| | Despersonalización | .061 | .045 | 1.837 | 1 | .175 | 1.063 | .973 | 1.162 |
| | Realización personal | -.059 | .024 | 5.937 | 1 | .015 | .943 | .899 | .988 |
| | Mando sin grado (policía) | .001 | .770 | .000 | 1 | .998 | 1.001 | .221 | 4.530 |
| | Turno laboral | -.462 | .495 | .873 | 1 | .350 | .630 | .239 | 1.661 |
| | Tipo de servicio | .422 | .486 | .752 | 1 | .386 | 1.525 | .588 | 3.954 |
| | Edad | .072 | .047 | 2.360 | 1 | .125 | 1.075 | .980 | 1.178 |
| | Constante | -.625 | 2.203 | .081 | 1 | .776 | .535 | | |

Nota. a. Variables especificadas en el paso 1: Compromiso excesivo, Razón estrés laboral, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización personal, Mando sin grado (policía), Turno laboral, Tipo de servicio, Edad.

En el paso dos se formuló el modelo utilizando el método de Wald hacia adelante que, además, de ser apto para tamaño muestral como el presente, determina la importancia de los coeficientes individuales para el ingreso al modelo. Para este modelo se consideró un umbral de ingreso de $p < 0.05$ y se sometió a la selección del método todas las variables que previamente se habían introducido (tabla previa). Las variables que quedaron en el modelo son: la edad, el cansancio emocional, la realización personal. Las dos primeras aumentan el riesgo de pertenecer al grupo con la condición baja satisfacción con la vida; la realización personal actúa como factor protector de pertenecer a ese grupo. Por cada unidad de aumento, la edad aumenta el riesgo en un 5% y el cansancio emocional en un 6%, controlando por las restantes variables en el modelo (Tabla 33).

Tabla 33

Modelo de regresión logística con variables dependiente para la satisfacción con la vida.

| | B | Error estándar | Wald | gl | Sig. | Exp(B) | 95% C.I. para | |
|----------------------|-------|----------------|--------|----|-------|--------|---------------|----------|
| | | | | | | | EXP(B) | |
| | | | | | | | Inferior | Superior |
| Cansancio emocional | .059 | .016 | 13.642 | 1 | <.001 | 1.060 | 1.028 | 1.094 |
| Realización personal | -.061 | .023 | 6.858 | 1 | .009 | .941 | .898 | .985 |
| Edad | .047 | .021 | 4.758 | 1 | .029 | 1.048 | 1.005 | 1.093 |
| Constante | .361 | 1.090 | .110 | 1 | .740 | 1.435 | | |

Nota. Método de Wald hacia adelante; realizado en tres pasos. N= 181 (3 casos perdidos)

En cuanto al resumen del modelo se verificó que fue clasificado apropiadamente, el 68% de los casos y que el 16% de la variancia de la variable independiente está explicada por las variables independientes ($R^2= 0,164$). Asimismo, que los datos se ajustaron al modelo (Prueba de Hosmer y Lemeshow = 3,753; gl 8; $p= 0,879$) (Tabla 34,35 y 36).

Tabla 34*Clasificación de valores observados y pronosticados.*

| | Observado | | Pronosticado | | |
|-----------|---|---------------------------|---|--------------------------------|----------------------------|
| | | | Baja satisfacción con la vida menor que Md | | Porcent aje correcto |
| | | | Alta satisfacción => 29 | Baja satisfacción = < 29 | |
| Paso 3 | Baja satisfacción con la vida menor que Md | Alta satisfacción > 29 | 73 | 22 | 76.8 |
| | | Baja satisfacción < 29 | 36 | 50 | 58.1 |
| | Porcentaje global | | | | 68.0 |

Nota. a. El valor de corte es ,500

Tabla 35*Resultados de la prueba de Bondad de Hosmer y Lemeshow.*

| Paso | Chi-cuadrado | Gl | Sig. |
|------|--------------|----|------|
| 3 | 3.753 | 8 | .879 |

Tabla 36*Resultados del resumen del modelo de regresión logística.*

| Paso | Logaritmo de la verosimilitud -2 | R cuadrado de Cox y Snell | R cuadrado de Nagelkerke |
|------|-------------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 3 | 217.946 ^a | .164 | .219 |

Nota. a. La estimación ha terminado en el número de iteración 4 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

7. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo el objetivo de explorar la satisfacción con la vida y la relación entre tal satisfacción, el estrés y el burnout en policías ecuatorianos y se desarrolló con la participación de 184 agentes de policía que laboran en la Zona N.º 6 perteneciente a la provincia del Azuay y Escuela de Formación Subzona N.º 3 de la provincia del Cañar.

La muestra obtenida se caracteriza por su amplia representatividad, pues habiéndose convocado a toda la población elegible 200 agentes de policía se obtuvo el consentimiento e información de 184 agentes, lo que constituye el 92% de los elegibles.

Esta investigación fue la primera en su tipo en las provincias de Azuay y Cañar que permitió obtener información novedosa y útil para la planificación institucional, especialmente en lo que concierne a las eventuales consecuencias desfavorables en la satisfacción con la vida, el burnout y las condiciones laborales.

En primer lugar, cabe destacar que se obtuvo una información descriptiva de la población que la institución no tenía resumida: La población estudiada fue, en general, joven, con un promedio de 27 años de edad, con mayoría de solteros, sin hijos, de sexo masculino, pertenecientes a grupo étnico mestizo y a la religión católica. Asimismo, se obtuvieron otros hallazgos respecto de las condiciones laborales que se consideraron relevantes para estratificar los hallazgos. Entre ellos se destacan los siguientes: el 64% de los agentes policiales realizaba servicios laborales en los diferentes departamentos administrativos; el 65% de los agentes no tenía grado de mando y el 56,5% laboraba en única jornada.

La principal variable del estudio, la satisfacción con la vida de los agentes de policía, pudo ser cuantificada a nivel grupal y se obtuvo un resultado destacable: la mayoría de los participantes afirmaron estar satisfechos con la vida. El promedio obtenido con la Escala de Satisfacción con la Vida fue de 29.06 (*DE* 5.3) es un indicio de la existencia de general armonía tanto en el entorno laboral, como en la salud y en la economía, factores que son determinantes para alcanzar la satisfacción o insatisfacción con la vida (Bejarano et al., 2018). Estos resultados guardan relación en estudios previos en policías mexicanos que demostraron una alta satisfacción con la vida (Solís y González, 2015; Rojas-Solís et al., 2021). Sin embargo, un 5% de la población informó niveles muy bajos de satisfacción con la vida, al punto de obtener puntajes por debajo de los dos desvíos estándar. Este hallazgo hizo razonable la exploración de asociación bivariada con diversas condiciones que fueran, por lo menos teóricamente, relevantes. Desde esa perspectiva, se estratificó la satisfacción con la vida según el tipo de mando y se obtuvo que el grupo sin grado (Policía) presentó una satisfacción con la vida significativamente más alta que el grupo de mando con grado (Cabo, Sargento, Mayor, Subteniente, Capitán, Suboficial). La interpretación de este hallazgo es intrincada pues intuitivamente podría presuponerse que a mayor cualificación laboral podría esperarse mayor satisfacción con la vida. Sin embargo, la cualificación laboral no es la única variable influyente y diversas otras pueden estar produciendo más significativa disrupción de la satisfacción. Así, por ejemplo, podrían producirlo el desbalance con las expectativas de recompensa o un grado de expectativas diferentes y la consecuente mayor propensión a estar satisfecho de aquella población menos cualificada.

Por otra parte, en los resultados obtenidos a partir de las restantes estratificaciones, los hallazgos resultan más claramente interpretables. Al relacionar el grupo de satisfacción con la vida y el turno laboral, los resultados expusieron que el grupo que

laboraba en única jornada tiene significativamente mayor satisfacción con la vida que el grupo que laboraba en doble jornada. También se obtuvo que el tipo de servicio se asoció significativamente en la satisfacción personal de los agentes policiales, pues el grupo que laboraba en la oficina tuvo significativamente mayor satisfacción con la vida que el grupo que laboraba en el campo. Más abajo se comentará sobre los resultados de modelo multivariado y sobre los factores que se encontraron asociados a la menor satisfacción con la vida.

El resultado obtenido respecto a otra de las variables principales del estudio, el estrés laboral, impone mayor discusión, pues mientras el 62,5% de los participantes no informó nivel significativo de estrés laboral, el 37.50% que sí lo informó conforma una proporción preocupante. Sin dudas, tanto desde el punto de vista personal como institucional, la proporción hallada es alta y hace razonable la indagación sobre los factores que pudiera estar influyendo. En ese sentido, en la presente investigación se exploró inicialmente la relación bivariada con el tipo de mando, el tipo de jornada laboral y el lugar de trabajo. Se obtuvo que el tipo de mando se asoció con el estrés laboral de los agentes de policía, de tal manera que el riesgo de tener estrés para la cohorte con grado (Cabo, Sargento, Mayor, Subteniente, Capitán, Suboficial) fue el doble que para la cohorte sin grado (Policías). En lo que respecta al cumplimiento de la jornada laboral, la cohorte con doble jornada tuvo casi el doble de riesgo de tener estrés y la cohorte que trabajaba en el campo tuvo el doble de riesgo de padecer estrés que la cohorte que trabajaba en la oficina. Considerándose que el estrés a nivel laboral tiene la potencialidad de generar eventos de salud y de producción indeseables (Aguilar 2018; Bravo-Salazar, 2019; Castro, 2015; Selye, 1946) y que las condiciones que se asocian con el estrés pueden ser modificables, los hallazgos del estudio resultan insumos valiosos para la institución, pues pueden motivar ajustes preventivos. Por ejemplo, se podría considerar

medidas de atenuación de la presión que generan las dobles jornadas y la revisión de condiciones propias de la tarea en el campo o de aplicación acciones compensadoras o, por lo menos, de monitoreo.

El burnout es un síndrome bien reconocido en el ámbito de la salud ocupacional, al igual que sus múltiples consecuencias deletéreas en la adecuada prestación de servicios y los consecuentes problemas de responsabilidad profesional e institucional (Alvarez, 2011; Maslach et al., 2001; Peirò y Rodríguez, 2008; Solar et al., 2017). Por tales motivos también se consideró al burnout como una variable relevante en la investigación. Los hallazgos resultaron promisorios, pues la amplísima mayoría del personal policial (96.2%) brindó información compatible con la ausencia del síndrome. Si bien es alentador para la institución y para el personal, pues no padecer el síndrome libera al personal de obstáculos severos para el desenvolvimiento normal y apropiado en sus actividades, la detección de un 3.8% de la población es una señal de alerta que merece revisión de la necesidad de prevención, este resultado tiene aproximación a un estudio previo con la detección de un 2.0% (Guzmán, 2013). En estudios de otros medios se informaron mayores prevalencias: 36.5 % (Terán, 2017); 37.5 % (Silva-Aguilar, 2012); 48.7% (Briones, 2007) lo que orientaría a considerar que la prevalencia hallada en el presente estudio no resultaría demasiado preocupante. Sin embargo, considerando el nivel de sufrimiento personal y de disfunción laboral que implica el padecimiento, no sería razonable desestimar la prevalencia y, en cambio, resulta razonable la intervención preventiva del servicio de salud ocupacional.

Al realizar las correlaciones entre burnout, estrés y satisfacción con la vida, se pudo determinar que el estrés y el burnout correlacionaron negativa y significativamente con la satisfacción con la vida. Esta aproximación en el análisis bivariado orientó a

considerar relevantes el efecto del nivel de estrés y del burnout menor sobre la satisfacción con la vida del personal policial, pero aún restaba intentar verificar si la asociación significativa se mantenía mientras se controlaba por otras variables en un modelo de análisis de regresión logística.

Para finalizar, se realizó el análisis de regresión logística formulando modelo que incluyó a las variables encontradas relevantes en el análisis bivariado. El procedimiento permitió verificar que la condición de Baja Satisfacción con la Vida se asoció significativa y positivamente con el Cansancio Emocional y con la Edad y negativamente con la Realización Personal. Dicho de otra manera, la edad y el cansancio emocional aumentan el riesgo de pertenecer al grupo con la condición baja satisfacción con la vida y la realización personal actúa como factor protector de pertenecer a ese grupo. Específicamente, el modelo indica que por cada unidad de aumento en edad aumenta el riesgo en un 5% y por cada unidad de aumento en la medida del cansancio emocional, el riesgo aumentó en un 6%, controlando por las restantes variables.

Las conclusiones del presente estudio, aportan a sostener que algunas facetas de las condiciones relacionadas con el estrés y el burnout tienen efecto deletéreo en la satisfacción con la vida y que la edad influye según el presente estudio. Está fuera del alcance del presente estudio explorar que dinámica es la que explica la influencia de la edad y esas preguntas abiertas forman parte de la heurística que abre la investigación. Tal vez hay un efecto acumulativo de frustración o de presiones de otro tipo, como, por ejemplo, el aumento de responsabilidades a lo largo de los años, o, por el contrario, las particularidades más entusiastas y prospectivas de la juventud aportan con mayor impacto. Todas ellas son interpretaciones alternativas que quedan como preguntas abiertas, pero, por el contrario, la influencia de la edad, del cansancio emocional y, de

manera opuesta, la realización personal, quedan como conclusiones robustas del presente estudio.

7.1 Fortalezas y limitaciones

El estrés y burnout originado en el ámbito laboral desencadena un problema en la salud mental y física de las personas, porque ocasiona agotamiento, debilidad, rechazo del trabajo, irritabilidad, tristeza, autoestima baja, dificultades respiratorias (Fu et al., 2016). La fortaleza de esta investigación está en la sistematización de información que no se encontraba organizada. Por otra parte, permitió conocer el nivel de satisfacción con la vida que el personal policial de las provincias de Azuay y Cañar tienen, lo que contradice otras informaciones respecto del estrés laboral y el burnout en el cuerpo de policía (Fernández et al., 2008; Macías Bravo, 2014; Matute, 2015). Por otra parte, permite brindar al cuerpo de policía información relevante respecto de qué áreas se debe intervenir y cuáles son las áreas que mayores problemas causan en el desenvolvimiento adecuado de la labor policial debido al estrés o al burnout. Por otra parte, este estudio al ser pionero en su estilo en el Ecuador sirve de base para otros estudios en diferentes provincias y unidades policiales en Ecuador que no se pudieron evaluar debido a la reticencia de las autoridades.

En relación a las limitaciones del estudio, la muestra estuvo compuesta básicamente por personal joven y el estudio puso de manifiesto que el descontento laboral aumenta con la edad, por lo tanto, sería interesante y a modo de heurística replicar este mismo tipo de estudio, pero en personal policial de mayor edad. Por otra parte, se sugiere una ampliación de la muestra, lo que no se pudo llevar a cabo dado que parte de las autoridades no dieron la autorización para evaluar en sus respectivas unidades.

8. CONCLUSIONES

Esta investigación fue la primera en su tipo al explorar la satisfacción con la vida y la relación entre tal satisfacción, el estrés y el burnout. Entre los factores se destacan la alta proporción de agentes de policías jóvenes; la mayoría solteros y de sexo masculino.

En relación con la satisfacción con la vida, se encontró que esta era alta. Esta variable se estratificó y se observó una asociación significativa con el tipo de mando (con grado y sin grado), con el turno laboral (única y doble jornada) y el tipo de servicio (oficina y campo).

Con respecto al estrés laboral se informó un nivel significativo (37.5%). De la misma manera se estratificó esta variable y se apreció una asociación significativa con el tipo de mando, turno laboral y tipo de servicio.

En relación al burnout se observó la inexistencia de este síndrome en un 96.2%. Por lo tanto, se considera adecuado realizar una intervención preventiva para el 3.8% que si presenta este síndrome dado la gravedad de los síntomas asociados.

De igual manera se pudo apreciar que el estrés y burnout tuvieron una correlación significativa y negativa con la satisfacción con la vida, y el análisis de regresión logística verificó que la baja satisfacción con la vida se asoció significativa y positivamente con el cansancio emocional y con la edad y negativamente con la realización personal.

El presente estudio abre una vía interesante de investigación heurística basada en la edad de los agentes de policía, que puso de manifiesto que el descontento laboral aumenta con la edad; también en la cuantificación a nivel de tipo de mando, tipo de servicio y turno laboral se pueden motivar a realizar ajustes preventivos; en cuando al estrés y burnout se puede indagar los factores que pudieran estar influyendo; y el efecto

del nivel de estrés y del burnout menor sobre la satisfacción con la vida en personal policial, es pionero para otros estudios a nivel provincial en Ecuador y para otros países.

9. REFERENCIAS

- Aguilar, M. E. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *MULTIMED*, 21(6), 971-982.
- Alarcón, M. E. B. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio, 533-536.
- Albuerne, Nieto, y Moreno. (2015). Turnos y estrés psicosocial en los policías locales de Madrid. *Ansiedad y estrés*(21), 57-70.
- Albuerne, y Carreño. (2013). Riesgo de estrés psicosocial y estrés laboral percibido en los Policías Locales. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 12(2), 111-128.
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1-4.
- Andrade, W. L. (2021). El estrés y el consumo de alcohol durante la pandemia de la covid-19. *Retos de la Ciencia*, 5(11), 13-24.
- Aranda, B. C. (2006). Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud,. *Revista costarricense de salud pública*, 15(29), 1-7.
- Arias y García. (2018). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en población ecuatoriana adulta. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 21-29.
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *CON-CIENCIA*, 2(1), 117-125.
- Bairero, M. (2017). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed. Revista Médica. Granma*, 21(6).
- Barrio, García, Ruiz, y Arce. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48.
- Bejarano, Y. R. C., Gómez, M. A. O., Ariza, C. A. L., Prieto, B. L. A., y Espinosa, N. M. V. (2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 53-71.
- Bejarano., M. A., Suárez., R. J., y Vera, M. F. (2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 157-162.

- Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J., y Marmot, M. (1998). Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American journal of public health*, 88(1), 68-74.
- Bravo Salazar. (2019). El feedback como método para reducir el burnout y el comportamiento violento de los policías hacia la comunidad. *Universidad San Francisco de Quito*, 85-91.
- Briones Mella, D. (2007). Presencia de síndrome de burnout en poblaciones policiales vulnerables de Carabineros de Chile. *Cienc. Trab*, A43-A50.
- Calnan, M., Wainwright, D., y Almond, S. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work & Stress*, 14(4), 297-311.
- Carrión, A. C., Mañes, R. J. M., & Sala, F. G. (2000). Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 16(2), 189-198.
- Carrión, M. F. (2007). Reforma policial: ¿Realidad ineludible de una nueva doctrina de seguridad? *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 2, 5-22.
- Casanueva, y Martino, D. (1994). Por la prevención del estrés en el trabajo. *La estrategia de la OIT. Salud y trabajo*, 102, 17-23.
- Castillo y Montoya. (2015). Dinámica ideo-espiritual de la formación estético-pedagógica del docente. *Alteridad*, 10-204.
- Castro, T. G. (2015). El estrés policial. *Seguridad y Salud en el Trabajo*. 84(15).
- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., y Curiel Gómez, R. (24 de julio de 2017). Situaciones escolares asociadas al estrés psicosocial en estudiantes de básica secundaria de la ciudad de Riohacha. *Boletín Redipe*, 5(6), 148-163.
- Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Neumann Business Review*, 7(1), 81-98.
- Conner, K. R. (1991). A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: do we have a new theory of the firm. *Journal of management*, 17(1), 121-154.
- Constitución de la República del Ecuador, N. V. (2008). Sección Tercera: Fuerzas Armadas y Policía Nacional. *Montecristi: Registro Oficial*, (449), 20.
- Cordero, Gómez, y Riaño. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector de la salud. *Revista Espacios*, 41(27), 109-122.

- Cortes, E. C., & Sáez, P. Z. (2007). La dirección de recursos humanos en organizaciones inteligentes. Una evidencia empírica desde la dirección del conocimiento. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 13(2), 55-73.
- Curiel, C. B. (1994). Una aproximación a las enfermedades profesionales del policía. *Cuadernos de trabajo social*, 7, 25.
- De Aranillas, R. M., Borrero, M. F., Moreno, P. P., y Bollido, M. F. (2010). Evidencias de validez de la adaptación al español de la escala de satisfacción con la vida (SWLS) en una muestra de estudiantes universitarios. *Metodología de Encuestas*, 12(1), 45-62.
- Delgado, M. V. (1993). Policía, derechos humanos y libertades individuales. *Revista del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos*, 17, 87-110.
- Departamento de Doctrina e Investigación. (2015). Módulo de Doctrina Policial, Curso de ascenso. *SCRIBD*(1), 32-33.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener. (1994). El bienestar subjetivo. *Intervención psicosocial. Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 3(8), 67-113.
- Durand, J. (2005). Sobre los conceptos de policía, poder de policía y actividad de policía. *Revista de Derecho Administrativo (REDA)*, 51, 1-17.
- Elorza Pérez-Tejada, H., y Medina Sandoval, J. C. (2000). Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento, 562-564.
- Félix, García, y Mercado. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Cultura Científica y Tecnológica-CULCYT*, 65(15).
- Fernández, Fuente, d. l., Martín, Pedrosa, Fuente, d. l., Álvarez, y Sánchez. (2008). Descripción de los niveles de Burnout en diferentes colectivos profesionales. *Aula abierta*, 36(1), 79-88.
- Fu, Lindgren, Wieslander, Janson, y Norbäck. (2016). Respiratory illness and allergy related to work and home environment among commercial pilots. *PLoS ONE*, 11(10), 1-18.
- Furnham, y Argyle. (1998). *The psychology of money*. Psychology Press, 54-66.

- Galeano, D. (2007). En nombre de la seguridad: Lecturas sobre policía y formación estatal. *Cuestiones de Sociología*, 4, 102-128.
- García García, J. M., Herrero Remuzgo, S., y León Fuentes, J. L. (2007). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de psicología*, 25 (2), 157-174.
- Gershon Lin y Li. (2002). Work stress in aging police officers. *J Occup Environ Med*, 44(02), 160-167.
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública de México*, 44, 33-40.
- Guitart, A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. In *Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac* (pp. 1-7).
- Gutiérrez Caballero, J. M., Blázquez, A., y Feu, S. (2019). Práctica deportiva, bienestar psicológico y satisfacción con la vida de maestros españoles. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(3), 12-23.
- Guzmán Figueroa, G. (2013). Estrés y Burnout en el Personal de Policía de Tránsito de la ciudad de Cuenca, 45-56.
- Hanashiro y Pontón. (2006). Elementos para una reforma policial en Ecuador. En *Boletín Ciudad Segura, FLASCO*, 4, 4-8.
- Heresmann, I. B. (2011). Función policial, democracia y "accountability". *Revista Logos ciencia y tecnología*, 2(2), 188-201.
- Hernández-Sampieri, R., y Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación*. México D. F DF: McGraw-Hill Interamericana Vol. 4, 310-386.
- Herrera, D., Coria, G., Muñoz, D., Graillet, O., Aranda, G., Rojas, F., ... y Ismail, I. N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Neurobiología*, 8(17), 1-23.
- INEHPOL, (2010). Historia gráfica de la Policía Nacional del Ecuador. Instituto de Estudios Históricos de la Policía Nacional (194), 21- 48.
- Jiménez Espín, A. F., Flores Moreira, E. P., y Romero Frómata, E. (Enero-Abril de 2021). El estrés en los servidores policiales del sur de Guayaquil. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, VII(1), 115-124.
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.

- Kohan, A., & O'connor, B. P. (2002). Police officer job satisfaction in relation to mood, well-being, and alcohol consumption. *The Journal of psychology*, 136(3), 307-318.
- López, B., D. y Montiel, F., T. (2004). *Apuntes de Bioestadística: Tercer Ciclo en Ciencia de la Salud y Medicina*, 35-36.
- Macías Bravo, E. M. (2014). El estrés de los policías y su relación con la movilidad constante debido a su trabajo. *Comando del distrito de vigilancia de la policía nacional de Manta: Universidad Eloy Alfaro*, 115-118.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., y Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists press, 21, 3463-3464.
- Maslach, Schaufeli, y Leiter. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397- 422.
- Matute, I. (2015). El estrés laboral y su influencia en la violencia intrafamiliar de los miembros del Comando Policial Subzona Santa Elena, Ecuador: *Universidad Estatal Península de Santa Elena*, 98-107.
- Mejia, Chacon, Enamorado, Garnica, Chacón, y García. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 28(3), 204-211.
- Morales Rodríguez, M. A., y Ronquillo Horsten, J. L. (Marzo-Abril de 2021). Caracterización del estrés laboral y su impacto en la productividad en una industria maquiladora de Reynosa Tamaulipas. *593 Digital Publisher CEIT*, 2(2), 183-192.
- Morales y Murillo. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Moriana, Alós, Pino, Herruzo, Ruiz, Alcalá, y Corpas. (2006). Análisis y comparación del nivel de burnout en dos profesiones asistenciales. *Psicología conductual*, 14(1), 7-17.
- Musitu y Callejas. (2017). El modelo de estrés familiar en la adolescencia: MEFAD. *Revista INFAD*, 11-20.
- Neyroud, P., Ferreira, E. V., y Vera, A. (2015). From the editors: European police science and evidence-based policing. *European Law Enforcement Research Bulletin*, (13), 6-8.

- Niedhammer, I., Siegrist, J., Landre, M. F., Goldberg, M., y Leclerc, A. (2000). Estudio de las cualidades psicométricas de la versión francesa del modelo de desequilibrio esfuerzo/recompensa. *Revista de Epidemiología y Salud pública*, 48(5), 419-438.
- Ochoa, G. D., Santana, S. R. G., Favela, J. A. A., & Donlucas, G. M. (2014). Malos hábitos alimentarios y falta de actividad física principales factores desencadenantes de sobrepeso y obesidad en los niños escolares. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 11(54), 7.
- Okun, Stock, Haring, y Witter. (1984). Health and subjective well-being: A meta-analysis. *The International journal of aging and human development*, 19(2), 111-132.
- Padrós Blázquez, F., Gutiérrez Hernández, C. Y., & Medina Calvillo, M. A. (2015). Psychometric Properties of Diner's Scale of Satisfaction with Life (SWLS) in a Mexican Population. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(2), 223-232.
- Pavot, W., y Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Peiró y Rodríguez. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Pereira, S. D. S., Teixeira, C. A. B., Reisdorfer, E., Gherardi-Donato, E. C. D. S., Juruena, M. F., y Cardoso, L. (2015). Burnout in nursing professionals: associations with early stress. *British Journal of Mental Health Nursing*, 4(6), 267-275.
- Pérez, M. J. (2017). *Trata el estrés con PNL*. Madrid: Centro de Estudios Ramon Areces SA, 19-21.
- Pinear, R. S. (2005). Suicide Ideation in the South African Police Service. *South African Journal of psychology*, 35(1), 58-72.
- Pontón, D. (2007). El proceso de reforma policial en Ecuador: un tema relegado al olvido. *URVIO: Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*(2), 37-56.
- Porth, M. C. (2015). *Fundamentos de fisiopatología: alteraciones de la salud*. Conceptos básicos. España: editorial Wolters Kluwer, 436-437.
- Redó, N. A. (2017). EL síndrome de burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 829-848.
- Reiss, A. J. (1971). *The police and the public*. Yale University Press, 39, 246-255.
- Riofrío, J. R. (2017). *Historia de la Policía Nacional del Ecuador Apuntes y documentos*. INEHPOL, 119.

- Robles, D. T. (1999). Prevención del delito y futuro de la Policía. *Revista Española de Investigación Sociológicas* Reis, 85-94.
- Robles, M. D. M., Fernández-López, J. A., Hernández-Mejía, R., Cueto-Espinar, A., Rancaño, I., y Siegrist, J. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo «Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa». *Medicina clínica*, 120(17), 652-657.
- Rodríguez y Scharagrodsky. (2008). Afrontamiento al estrés en policías. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Buenos Aires: Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires, 263-265.
- Rodríguez., T. C., León., C. C., Vilca., L. W., Mongrut., J. H., y Gallegos, M. (2020). Covid-19 y salud mental en policías peruanos resultados preliminares. *Acta Médica Peruana*, 37(3), 396-398.
- Rojas, J. L., y Morán, T. (2015). Síndrome de Burnout y agresividad en policías mexicanos: Resultados preliminares de un estudio de casos exploratorio. *Revista Internacional PEI: Por la Psicología y Educación Integral*, 5(9).
- Rojas-Solís, J. L., Hernández-Corona, M. E., García-Ramírez, B. E. B., & López-Cortés, V. A. (2021). Burnout, malestar psicológico y satisfacción con la vida en policías durante la contingencia sanitaria por COVID-19 (Burnout, psychological discomfort and life satisfaction in police officers during the health contingency due to COVID-19: An exploratory study). *Archivos de Medicina*, 21(2), 556-566.colocarmarcco teorico
- Samaha, y Hawi. (2016). Relationships among smartphone addiction, stress, academic performance, and satisfaction with life. *Computers in Human Behavior*, 57, 321-325.
- Selye, H. (1946). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *The journal of clinical endocrinology*, 6(2), 117-230.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*. Emerald Group Publishing Limited, Bingley, 2, 261-291.
- Siegrist, J. (2016). Effort-reward imbalance model. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 81-86). Academic Press.

- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., y Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social science & medicine*, 58(8), 1483-1499.
- Silva-Aguilar, N. (2012). Estrategia de intervención psicológica para reducir el estrés laboral y fomentar la Salud Mental en el comando policial–7. Universidad Nacional de Loja, Ecuador, 65-78.
- Solar, D., Gallegos, y Salinas. (2017). Síndrome de burnout en conductores de transporte público de la ciudad de Arequipa. *Revista peruana de psicología y trabajo social*, 2(2), 111-122, 2(2), 111-122.
- Solis., J. L., y González, T. M. (2015). Síndrome de burnout y satisfacción de vida de policías ministeriales mexicanos. *Archivos de Criminología, Seguridad Privada y Criminalística*, 5(15), 1-17.
- Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., y Medrano, L. A. (2019). Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos. *Interdisciplinaria*, 36(1), 87-103.
- Suh y Koo. (2008). Comparing subjective well-being across cultures and nations. *The science of subjective well-being*, 414-423.
- Terán, A. E. (2017). Lineamientos de política pública para la garantía del derecho humano a la salud mental en miembros de la Policía Nacional del Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar, 45-67.
- Trucco, M. (2002). Estrés y trastornos mentales: aspectos neurobiológicos y psicosociales. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 40, 8-19.
- Trujillo., M. G., y Vargas, M. d. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.
- Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorell, T., y Siegrist, J. (2001). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models. *Scandinavian journal of work, environment y health*, 146-153.
- Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. *Revue québécoise de psychologie*, 18(2), 29-74.
- Veenhoven, R. R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención psicosocial*, 3, 87-116.

- Viner, R. (1999). Putting stress in life: Hans Selye and the making of stress theory. *Social studies of science*, 29(3), 391-410.
- Wang, Zheng, Hu, y Zheng. (2014). Stress, burnout, and job satisfaction: Case of police force in China. *Public Personnel Management*, 43(3), 325-339.
- Yardley, J.K. y Rice, R.W. (1991). The relationship between mood and subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24, 101-111.
- Zazzetti, F., Carricaburu, M. V., Ceballos, J. L., y Miloc, E. (2011). Prevalencia de síndrome de burnout en médicos y enfermeros de unidades de terapia intensiva privadas en argentina. *Alcmeon, Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*, 17(2), 120.

10. ANEXOS

ANEXO 1

Consentimiento Informado

Mi nombre es Marlene Vidal, maestrante de la Universidad Nacional de la Plata – Argentina, estoy investigando sobre el estrés relacionado a la satisfacción con la vida. Le voy a dar información e invitar a participar de esta investigación que es de manera voluntaria, le entregaré cuestionarios con preguntas y pueda que existan palabras que no entienda, por favor me puede preguntar para darme tiempo a explicarle.

Entiendo que llenaré la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) que evalúa globalmente la calidad de mi vida, seguidamente el Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo Recompensa (ERI) que valora la reciprocidad entre la actividad laboral y la recompensa recibida, y el Inventario Burnout de Maslach (MBI) que estima el desgaste emocional en el trabajo; las respuestas a dichos cuestionarios me tomarán treinta minutos.

Mi consentimiento lo emito voluntariamente sin recibir ninguna retribución económica. La información sólo será usada para fines científicos de investigación y didácticos para difusión de los resultados en forma anónima, se tomará las medidas cautelares para el tratamiento de los datos obtenidos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de los mismos.

En función de lo anterior, yo comprendo lo explicado y acepto participar en este estudio.

.....

Firma

.....

Fecha

ANEXO 2.

Ficha Sociodemográfica

| | | | | |
|---|--------------|--|----------------------|---------|
| Edad: | País: | Provincia: | | |
| Ciudad: | | Fecha de hoy: | | |
| Indique con una X, su estado civil: | 1.Soltero/a | 2.Casado/a | 3.Unión de hecho | |
| | 4.Viudo/a | 5. Separado/a | 6.Divorciado/a | |
| Número de hijos | | Nacionalidad: | | |
| Indique con una X, su género | Femenino | Masculino | Otro | |
| Indique con una X, cuando sale de franco viaja usted para visitar a su familia | | Si | No | A veces |
| Indique con una X, su etnia | 1. Mestizo | 2. Indígena | 3. Afro-ecuatoriano | |
| | 4. Blanco | 5. Montubio | | |
| Años de servicio en la institución: | | Grado que desempeña: | | |
| Indique con una X su nivel académico | 1.Bachiller | 2. Tecnólogo | 3.Superior | |
| | 4. Diplomado | 5. Magister | 6. Doctorado | |
| Provincia de nacimiento: | | Provincia donde trabaja actualmente: | | |
| Departamento o Servicio en el que trabaja actualmente: | | Cuántas horas trabaja al día: 1 = Única jornada por día 2 = Doble jornada laboral por día | | |
| Indique con una X su Religión | 1. Católico | 2. Evangélico | 3. Testigo de Jehová | |
| | 4. Mormón | 5. Ateo | 6. Otro: especifique | |
| Marque con una cruz, en una escala del 1 al 10; donde 10 significa muy buena y 1 significa pésimo. | | | | |
| ¿Qué tan satisfecho está usted, con su trabajo? | | | | |
| 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10. Porque..... | | | | |
| ¿Qué tan satisfecho está usted con las acciones que desempeña en su trabajo? | | | | |
| 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10. Porque: | | | | |
| ¿Cree usted que el estrés, le da mejores resultados en su trabajo? | | | | |
| 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10. Porque..... | | | | |

Todas las personas tienen diversas fuentes de estrés o presión, detalle en cada cuadro el porcentaje de presión de cada ámbito de su vida, que sumado de 100%.

- Presión o estrés en al ámbito familiar
 - Presión o estrés en el ámbito social
 - Presión o estrés en el ámbito socioeconómico
 - Presión o estrés en el ámbito laboral
- TOTAL 100 %**

Marque con una cruz, cuáles de estos factores cree usted que le afectan en el ámbito laboral para tener estrés o presión laboral (puede marcar más de uno).

- Poca claridad en roles o tareas.....
- Horario o turnos de trabajo.....
- Competencias desmedidas con compañeros/as.....
- Lugar físico inadecuado.....
- Escases de herramientas o útiles.....
- Presión por superiores.....
- Escases de talleres o cursos o charlas de capacitación.....
- Otro..... Especifique.....
- Ninguno.....

Todas las personas presentan diversas manifestaciones ante el estrés o presión frecuentemente en sus horas de trabajo, marque con una cruz cuál de estas ha presentado usted (puede marcar más de una).

- Pérdida de energía.....
- Insomnio o dolores musculares.....
- Consumo de café o tabaco o alcohol.....
- Adquiere agresividad dirigida a otro.....
- Impaciencia o irritabilidad.....
- Síntomas de ansiedad o depresión.....
- Desmotivación en el trabajo.....
- Comunicación deficiente.....
- Ninguno.....

ANEXO 3.

Inventario de burnout de Maslach (MBI)

Por último, a cada frase debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

0= NUNCA

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES

3= UNAS POCAS VECES AL MES

4= UNA VEZ A LA SEMANA

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA

6= DIARIAMENTE

Por favor, escriba el número que considere más adecuado a su derecha.

| | | |
|------|---|--|
| 1AE | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo | |
| 2AE | Me siento agotado al final de la jornada de trabajo | |
| 3AE | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | |
| 4RP | Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender. | |
| 5D | Creo que estoy tratando algunas personas como si fueran objetos impersonales. | |
| 6AE | Siento que trabajar todo el día con personas me cansa. | |
| 7RP | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de las personas. | |
| 8AE | Siento que mi trabajo me está desgastando. | |
| 9RP | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas. | |
| 10D | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión. | |
| 11D | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. | |
| 12RP | Me siento con mucha energía en mi trabajo. | |
| 13AE | Me siento frustrado/a por el trabajo. | |
| 14AE | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. | |
| 15D | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. | |
| 16AE | Siento que interactuar directamente con la gente me cansa. | |

| | | |
|------|--|--|
| 17RP | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. | |
| 18RP | Me siento motivado después de haber trabajado entrañablemente con quienes tengo que atender. | |
| 19RP | Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo. | |
| 20AE | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. | |
| 21RP | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. | |
| 22D | Creo que las personas con quienes trabajo me culpan de algunos de sus problemas. | |

ANEXO 4

Cuestionario Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (ERI)

Por favor, marque con una cruz cómo las afirmaciones siguientes reflejan su situación. Si detrás de su respuesta hay una flecha ➡, conteste en qué medida le afecta. Por favor conteste todas las preguntas.

| | Me afecta muchísimo | | | | | 5 |
|---|---------------------------------|---|---|---|---|----------|
| | Me afecta mucho | | | | | 4 |
| | Me afecta moderadamente | | | | | 3 |
| | No me afecta en absoluto | | | | | 2 |
| | | | | | | |
| 1. A menudo, debido a la cantidad de tareas que tengo trabajo a un ritmo muy apurado. | No <input type="checkbox"/> | 1 | | | | |
| | Si <input type="checkbox"/> ➡ | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Me interrumpen y molestan con frecuencia en mi trabajo | No <input type="checkbox"/> | 1 | | | | |
| | Si <input type="checkbox"/> ➡ | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. En mi trabajo tengo mucha responsabilidad. | No <input type="checkbox"/> | 1 | | | | |
| | Si <input type="checkbox"/> ➡ | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. A menudo, me veo obligado a trabajar más tiempo del estipulado. | No <input type="checkbox"/> | 1 | | | | |
| | Si <input type="checkbox"/> ➡ | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En los últimos tiempos, tengo cada vez más trabajo. | No <input type="checkbox"/> | 1 | | | | |
| | Si <input type="checkbox"/> ➡ | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco. | No <input type="checkbox"/> | 1 | | | | |
| | Si <input type="checkbox"/> ➡ | | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco. | No <input type="checkbox"/> | 1 | | | | |
| | Si <input type="checkbox"/> ➡ | | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 8. En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario. | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. En mi trabajo me tratan injustamente. | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Las oportunidades de promoción en mi trabajo son escasas. | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Estoy padeciendo o esperando, un empeoramiento de mis condiciones de trabajo (horario, carga laboral, salario etc.) | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Mi puesto de trabajo está en peligro | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Teniendo en cuenta mi formación considero adecuado el cargo que desempeño. | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado. | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, mis oportunidades de ascender me parecen adecuadas. | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Si pienso en todos los esfuerzos que he realizado, mi sueldo me parece adecuado. | No <input type="checkbox"/> 1 Si <input type="checkbox"/> → | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO 5.

Escala de satisfacción con la vida (SWLS)

Se presentan cinco afirmaciones con la que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo.
Elija el número apropiado marcando con una cruz o círculo, asociado a cada elemento.

| | Totalmen te en desacuerd o | En desacuerd o | Ligerame nte en desacuerd o | Ni de acuerdo ni en desacuerd o | Ligerament e de acuerdo | De acuerd o | Totalmen te de acuerdo |
|---|---|-------------------------------|--|--|--|----------------------------|---------------------------------------|
| 1. En la mayoría de los sentidos, mi vida se acerca a mi ideal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Considero que mi vida es excelente | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Estoy satisfecho/a con mi vida | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Hasta ahora he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Si tuviera que vivir mi vida de nuevo, no cambiaría casi nada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO 6

Autorización de las instituciones donde se realizó la investigación

Paroel Zoro. 6.
 Autorizado -

Ofic Psic- 003-2019

Cuenca, 07 de Febrero del 2019

Señor General
Edgar Fernando Correa Gordillo
 COMANDANTE DE POLICÍA DE LA ZONA SEIS

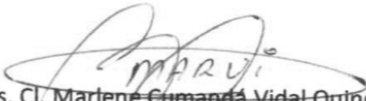
De mis Consideraciones.

Por medio de la presente, yo Marlene Cumandá Vidal Quinde, maestrante en Salud Mental Forense de la Facultad de Ciencias Médicas Universidad de la Plata de Argentina, hago mi respectiva presentación ante Ud. para manifestarle mi deseo de realizar la toma de encuestas para mi proyecto de tesis, con el personal que labora en las oficinas de la zona seis y personal de la policía judicial.

Quiero destacar que los datos obtenidos no serán divulgados, contribuyendo dicha investigación para con la institución, además me acogeré al horario que disponga su autoridad con el objetivo de no interferir labores ya establecidas.

Por la apertura que sabrá dar a ésta solicitud, me anticipo en agradecerle. De mi parte está mi profesionalismo, dedicación y esfuerzo.

Cordialmente,


 Ps. Cl. Marlene Cumandá Vidal Quinde
 Maestrante en Salud Mental Forense
 Universidad Nacional de la Plata
 C.C. 0104493796

07 FEB 2019

16:20

Chap. Paroel



POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR
DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE FORMACIÓN DE POLICÍAS "SUBZONA CAÑAR N° 3"



Oficio No. 2019-05-JE-EFPPL-SZC3-PN
 Azogues, 18 de febrero de 2019.

Ps. Cl.
 Marlene Vidal Quinde.
 Presente.

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo de todos quienes conformamos la Escuela de Formación Profesional de Policías de Línea de la Subzona N° 03 Cañar.

Por medio del presente me permito indicarle que en contestación al oficio remitido por su persona se analizo en nuestro despacho, el cual se le brindara las facilidades para la ejecución de su requerimiento, con todo el personal que conforma la Escuela de Formación de Policía Cañar, considerándose para el día 26 de febrero del presente año a las 08h00 en las aulas de esta Unidad Educativa, los cuales realizara las encuestas que ha planificado.

Por su atención al presente le anticipo mis sentimientos de agradecimiento y estima.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

Sr. Jhon Alexander Almeida Alvear.
 Teniente de Policía

JEFE DE ESTUDIOS DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE POLICÍAS DE LÍNEA DE LA SUBZONA CAÑAR N° 3.



"E. F. P. L."
SUBZONA CAÑAR
 JEFATURA DE
 FORMACIÓN ACADÉMICA

Elaborado por: Cbop Daniel Olmedo.
 Revisado por: Tnte Jhon Almeida
 Adjunto: Archivo.

Dir: Augusto Sacoto s/n y Samuel Abad
 Telf: 07-2240197
 escuelaanmar@gmail.com

ANEXO 7

Acta de declaración de ausencia de conflictos de intereses

ACTA DE DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES

La Plata, 25 de junio del 2020.

Yo, Marlene Cumandá Vidal Quinde autora de la investigación titulada "Influencia del estrés en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos" manifiesto no presentar conflictos de interés privado o personal que influya sobre los criterios profesionales, sin obtener algún tipo de ganancia personal, económica o profesional. Las acciones desempeñadas en la investigación, NO afectan contraproducentemente a terceros.

Nombre y firma del autor:

Marlene Cumandá Vidal Quinde



ANEXO 8

Solicitud para Dirección de Tesis

Para: Dra. Elizabeth León Mayer

Coordinadora de la Maestría en Salud Mental Forense

Facultad de Ciencias Médicas

Universidad Nacional de la Plata

De: Marlene Cumandá Vidal Quinde

Psicóloga Clínica

Estudiante de Maestría de Salud Mental Forense

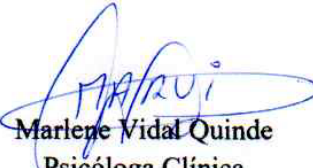
Universidad de la Plata

Estimada,

Reciba un saludo afectuoso y de acuerdo a requisitos establecidos por Departamento de Posgrado de la Universidad Nacional de la Plata para presentación de la Tesis de Magister en Salud Mental Forense, quiero solicitarle formalmente pueda usted ser Directora de Tesis “Influencia del estrés en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos” que emprenderé para optar al título de Magister.

Agradeciendo vuestra acogida y sin otro particular,

Saludos cordiales.



Marlene Vidal Quinde
Psicóloga Clínica

Estudiante de Maestría de Salud Mental Forense
Universidad Nacional de la Plata

Ecuador, Junio 24 de 2020.

ANEXO 9.

Aprobación de Dirección de Tesis

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
SECRETARIA DE POSTGRADO
MAESTRÍA, SALUD MENTAL FORENSE

25 de junio 2020 La Plata, Argentina

Estimada Psicóloga Marlene Vidal

De acuerdo con requisitos establecidos por el Departamento de Postgrado de la Universidad Nacional de La Plata, habiendo recibido su solicitud, le hago llegar mi aceptación para cumplir funciones de Directora de Tesis, en la realización de la Investigación Título: "Influencia del estrés en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos" .

Tal investigación tiene como objetivo ser presentada para optar al título de Magister en Salud Mental Forense.

Atentamente,



Psicóloga Elizabeth León Mayer
Dra. Ciencias de la Salud

Coordinadora de la Maestría de Salud Mental Forense
Facultad de Ciencias Médicas
Departamento de Postgrado

ANEXO 10.

Aprobación de COBIMED

COMITÉ DE BIOÉTICA Y ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN,
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA PLATA (COBIMED)

La Plata, 20 de agosto de 2020

Ref. 95

Título del Protocolo: Influencia del Stress en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos.

Centro: Maestría en Salud Mental Forense. Facultad de Ciencias Médicas, UNLP.

Investigador/s principal/s:

Sr. Investigador Responsable: Psicol. Clín. Marlene Cumandá Vidal Quinde.

De nuestra mayor consideración

Por la presente tengo el agrado de dirigirme a Usted en mi carácter de Presidente del Comité de Bioética y Ética de la Investigación de la Facultad de Ciencias Médicas de La Plata (COBIMED) a fin de informarle que el protocolo de referencia ha sido aprobado. Sin otro particular saluda a usted atentamente.

Dra. Alba María Stagnaro Plághos
Presidente COBIMED

ANEXO 11.

Evidencias fotográficas

