

**PROGRAMA INNOVADOR DE ACTIVIDADES FÍSICAS UTILIZANDO TECNOLOGÍA
PARA DISMINUIR EL ESTRÉS DEL PERSONAL POLICIAL ADMINISTRATIVO
INNOVATIVE PROGRAM OF PHYSICAL ACTIVITIES USING TECHNOLOGY TO
REDUCE STRESS IN ADMINISTRATIVE POLICE PERSONNEL**

Autores: ¹Diego Xavier Prado Sarzosa y ²Maritza Gisella Paula Chica.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0008-4357-2603>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7435-7959>

¹E-mail de contacto: diego.pradosarzosa9795@upse.edu.ec

²E-mail de contacto: gpaula@upse.edu.ec

Afiliación: ¹²*Universidad Estatal Península de Santa Elena, (Ecuador).

Artículo recibido: 16 de Agosto del 2025

Artículo revisado: 19 de Agosto del 2025

Artículo aprobado: 2 de Septiembre del 2025

¹Licenciado en Ciencias de la Educación, graduado en la Universidad Internacional de la Integración de América Latina, (Nicaragua).

²Licenciatura en Educación Física y Deporte. Escuela Internacional de Educación Física y Deporte (EIEFD), (Cuba). Máster en Administración y Gestión de la Cultura Física y Deportes Instituto Superior de Cultura Física Manuel Fajardo, (Cuba). Doctorado en Educación Física y Entrenamiento Deportivo Beijing Sport University, (China). Doctor en Ciencias de la Cultura Física Universidad de las Ciencias de la Cultura Física y el Deporte Manuel Fajardo, (Cuba).

Resumen

Este estudio se centró en evaluar el estrés laboral entre los empleados administrativos de la Policía Nacional del Ecuador y sugirió una estrategia preventiva a través de la implementación de un programa de actividad física mediado por tecnología. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño cuasi-experimental de un solo grupo. Se realizó una aplicación pre y post-intervención del Inventario de Burnout de Maslach – Encuesta de Servicios Humanos (MBI-HSS) en 40 participantes. El análisis se llevó a cabo utilizando SPSS versión 26 empleando estadísticas descriptivas junto con el coeficiente alfa de Cronbach y correlaciones de Pearson para probar la fiabilidad y la interrelación entre las dimensiones. Los hallazgos mostraron que el agotamiento emocional era la dimensión más severa con una puntuación media de 34.03, seguida de la realización personal (31.68) y, en menor medida, la despersonalización (17.38). Con la aplicación del programa de ejercicio que incluía estiramientos, caminatas, yoga, técnicas de respiración y meditación facilitada por aplicaciones móviles, los participantes demostraron niveles significativamente más bajos de agotamiento y mejores percepciones de realización personal. Estos hallazgos sugieren que la integración de rutinas físicas guiadas por tecnología podría servir como una

herramienta efectiva para aliviar el estrés y mejorar el bienestar ocupacional en entornos de oficinas administrativas de policía, con potencial para replicarse en instituciones similares.

Palabras clave: Agotamiento emocional, Burnout, Despersonalización, Estrés laboral.

Abstract

This study focused on assessing work-related stress among administrative employees of the Ecuadorian National Police and suggested a preventive strategy through the implementation of a technology-mediated physical activity program. A quantitative approach was used with a single-group quasi-experimental design. A pre- and post-intervention application of the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) was conducted on 40 participants. The analysis was performed using SPSS version 26, employing descriptive statistics together with Cronbach's alpha coefficient and Pearson correlations to test reliability and the interrelationship between dimensions. The findings showed that emotional exhaustion was the most severe dimension with a mean score of 34.03, followed by personal accomplishment (31.68) and, to a lesser extent, depersonalization (17.38). With the implementation of the exercise program that included stretching, walking, yoga, breathing techniques, and

meditation facilitated by mobile applications, participants demonstrated significantly lower levels of exhaustion and improved perceptions of personal accomplishment. These findings suggest that integrating technology-guided physical routines could serve as an effective tool for alleviating stress and improving occupational well-being in police administrative office settings, with the potential to be replicated in similar institutions.

Keywords: Emotional exhaustion, Burnout, Depersonalization, Work stress.

Sumário

Este estudo se concentrou em avaliar o estresse no trabalho entre os funcionários administrativos da Polícia Nacional do Equador e sugeriu uma estratégia preventiva por meio da implementação de um programa de atividade física mediado por tecnologia. Foi utilizada uma abordagem quantitativa com um desenho quase experimental de um único grupo. Foi realizada uma aplicação pré e pós-intervenção do Inventário de Burnout de Maslach – Pesquisa de Serviços Humanos (MBI-HSS) em 40 participantes. A análise foi realizada utilizando o SPSS versão 26, empregando estatísticas descritivas juntamente com o coeficiente alfa de Cronbach e correlações de Pearson para testar a confiabilidade e a inter-relação entre as dimensões. Os resultados mostraram que o esgotamento emocional era a dimensão mais grave, com uma pontuação média de 34,03, seguida pela realização pessoal (31,68) e, em menor grau, pela despersonalização (17,38). Com a aplicação do programa de exercícios que incluía alongamentos, caminhadas, ioga, técnicas de respiração e meditação facilitada por aplicativos móveis, os participantes demonstraram níveis significativamente mais baixos de esgotamento e melhores percepções de realização pessoal. Essas descobertas sugerem que a integração de rotinas físicas guiadas por tecnologia poderia servir como uma ferramenta eficaz para aliviar o estresse e melhorar o bem-estar ocupacional em ambientes de escritórios administrativos da

polícia, com potencial para ser replicada em instituições semelhantes.

Palavras-chave: Esgotamento Emocional, Burnout, Despersonalização, Estresse no trabalho

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han impulsado acciones específicas para mitigar los problemas del estrés ocupacional. Se estima que la depresión y la ansiedad resultan en casi 12 mil millones de días laborales perdidos cada año, costando cerca de un billón de dólares a la economía global. Para ayudar a abordar este problema, la OMS ha publicado pautas sobre el estrés ocupacional que recomiendan medidas para mitigar riesgos, incluyendo la carga de trabajo excesiva y comportamientos negativos. Por primera vez, se propone el fomento de la capacitación en gestión para gerentes de nivel junior para prevenir lugares de trabajo que induzcan estrés y apoyar a los empleados afectados. El Informe Global de la OMS emitido en junio de 2022 reveló que el 15% de la población en edad laboral informó haber experimentado estrés relacionado con el trabajo en 2019 (OMS-OIT, 2022).

El estrés relacionado con el trabajo es uno de los problemas emergentes para las instituciones policiales, y se ha convertido en una preocupación prominente para otro personal no nombrado, como el personal administrativo. A pesar de que este grupo no trabaja en la primera línea de acción, enfrenta desafíos que pueden inducir estrés, incluyendo la carga de trabajo excesiva, la falta de aprecio y las malas condiciones laborales. En México, Los riesgos directos del estrés laboral para la salud han sido relacionados con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos como lumbalgias.

Recientemente un estudio de la Academia Americana de Neurología halló una relación que las personas con trabajos demandantes y poco control sobre ellos tienen 58% más probabilidades de sufrir una isquemia y 22% más de hemorragia cerebral (Gobierno de México, 2023). Las condiciones laborales adversas pueden conducir a una disminución evidente de la productividad, así como a la pérdida de documentación y servicios. Esto también puede influir en la calidad de atención que se brinda al ciudadano. Además, el estrés afecta el rendimiento de manera negativa, pero también la cordialidad y la colaboración con los otros miembros de la organización. Lo anterior genera un círculo vicioso que empeora el clima organizacional. Por consiguiente, es de vital importancia la salud mental y la totalidad del bienestar del personal administrativo para poder mantener un equilibrio sano entre la vida laboral y personal, así como el buen funcionamiento de la institución policial.

Los principales síntomas que el estrés puede provocar son fatiga, fallos de atención, y aumento de la irritabilidad, distrayendo así el enfoque hacia el trabajo. La falta de intervención y tratamiento hacia el estrés en un periodo prolongado puede surgir en problemas severos de salud tales como desórdenes de salud cardiovasculares, así como colapsos mentales, en el estrés crónico. Esto no solo incurre en un alto índice de ausentismo, sino que también resulta en una baja en la disponibilidad de recursos en la institución. El síndrome de Burnout, de acuerdo al Ministerio de Salud Pública de Ecuador, es un trastorno emocional del tipo laboral que conlleva serias consecuencias tanto físicas como psicológicas. Este síndrome se manifiesta a través de una serie de síntomas conductuales tales como: irritabilidad, falta de motivación y despersonalización, que son potenciados por el

entorno laboral altamente frustrante que retroalimenta sus síntomas, no solo potenciando el desempeño profesional, sino también la relación con los pacientes e implicaciones familiares. Es más frecuente en personas con alta motivación para ayudar, sin embargo, cuando sus metas no logradas, la frustración prevalece. Cuando no es tratado de manera oportuna, se puede presentar una pérdida de empatía y deterioro notable en el bienestar del médico(a) en mención (Ministerio de Salud Pública del Ecuador, 2023). Este estudio tiene una razón que lo fundamenta de manera adecuada en el momento actual, porque el estrés en el trabajo está considerado uno de los factores de riesgo en la policía. La Organización Mundial de La Salud (OMS) ha puesto en relieve la importancia de proponer estrategias de prevención sobre estrés que incidan en el bienestar laboral del sujeto. Este trabajo trata de abordar un vacío existente en lo concerniente a la formación sobre la gestión del estrés laboral en policía a través del ejercicio físico, psicología organizacional, fisioterapia, e informática en salud. Esta labor procura Sistemas Tecnológicos Basados en Recursos para el Control del Estrés Laboral para el Personal Policial Administrativo.

El objetivo de la investigación se centró en desarrollar un programa innovador de actividades físicas basado en tecnología para reducir el estrés laboral del personal policial administrativo. Asimismo, la hipótesis se correspondió a: el desarrollo de un programa innovador de actividades físicas basado en tecnología reduce significativamente los niveles de estrés laboral en el personal policial administrativo. Por consiguiente, la pregunta de investigación correspondió a: ¿Cómo influye un programa innovador de actividades físicas basado en tecnología en la reducción del estrés laboral del personal policial administrativo?

Los modelos de trabajo en el ámbito administrativo, públicos y privados, que requieren que sus trabajadores actúen bajo presión, llevan a estos trabajadores a soportar estrés laboral, proveniente de exigencias adicionales de su función laboral. Este estrés genera problemas físicos, psíquicos y emocionales que influyen negativamente en el desempeño laboral, lo que podría ser abordado a partir de programas específicos con la inclusión de actividades físicas. En el ámbito administrativo se encuentran principales fuentes de estrés diario que generan angustia, ansiedad, agotamiento y otras perturbaciones emocionales que llevan a los trabajadores a tener problemas de salud, somáticos, problemas de relación y abuso de alcohol, narcóticos y medicamentos. En América del Sur, existen investigaciones sobre la relación entre estrés laboral y actividades físicas en países como Chile, según Ruiz et al, (2023) refiere la importancia de implementar una rutina de ejercicios para el personal como mecanismo para reducir el estrés laboral y sus variables relacionadas.

En Brasil se recuperan los conceptos de estrés laboral y se muestra que la administración del capital humano por medio de programas con actividades físicas reduce las lesiones y mejora la calidad de vida de sus trabajadores; incluso, se mostró que los programas que incorporan un mayor número de deportes o dinámicas lúdicas que entregan un mayor número de experiencias positivas se asociaban a una mejor reducción del estrés laboral. Por su parte, se valida que la intervención realizada por un grupo de actividades físicas prescriptas en jóvenes adultos trabajadores tuvo un impacto en las dimensiones de carácter motivacional, percibiendo un cambio positivo o negativo en la relación de los alumnos del grupo excedente, en esta línea, se cita que la ausencia de actividad

física en los individuos mantiene a la persona en una condición de inactividad física e incrementa el riesgo e incidencia de enfermedades y dolencias.

En Perú, al respecto Tines, (2022) afirma que la salud ocupacional es el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en cualquier ocupación que desempeñe mediante la prevención de accidentes y enfermedades, control de riesgos y la adaptación del trabajo al trabajador para evitar enfermedades ocupacionales, las características personales y situaciones laborales pueden ser generadoras de estrés dentro de la empresa, generalmente relacionadas a elementos intangibles que son muy difíciles de cuantificar, expuestos en ocasiones por las consecuencias derivadas de estas. En Colombia, Suárez et al, (2022), el estrés laboral se ha convertido en un problema significativo para la salud, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que una gran cantidad de días de trabajo perdidos se debe al estrés, un alto porcentaje de la población experimenta fatiga relacionada con el estrés laboral, lo que lo convierte en una enfermedad incapacitante que también afecta a las empresas.

En Ecuador, la población en general, así como también el personal policial en las diferentes especializaciones, sufren las consecuencias del estrés laboral, deteriorando su salud a mediano y largo plazo. El estrés laboral ha sido identificado como un problema que ha venido afectando las esferas familiares, económicas y sociales de los servidores policiales. Así lo describe Mencías, (2019), el estrés laboral afecta a la población trabajadora en forma de malestar físico, psíquico y comportamental, donde la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del

trabajador generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo presentándose a sí mismo como uno de los riesgos psicosociales más frecuentes tanto en Ecuador como a escala mundial. En el mismo orden, Guacapiña, (2022), afirma que el estrés laboral puede darse en situaciones puntuales y pasajeras de mayor o menor duración, mientras que en profesiones del entorno socio sanitario educativo o de ayuda pública las situaciones puntuales y pasajeras se generalizan porque estos profesionales se sienten desbordados por el nivel de exigencia, responsabilidad y dedicación requeridos para desempeñar correctamente su trabajo.

Como resultado, el bienestar de los empleados sufre debido a los problemas encontrados por las organizaciones nacionales públicas que aún siguen un modelo administrativo tradicional, funcional y jerárquico. Un ambiente de trabajo con incomodidad y espacio inadecuado, junto con oportunidades de movilidad restringidas, obstaculiza el cumplimiento de tareas y es perjudicial para la salud, tanto mental como físicamente, de los empleados. Esto, junto con el aumento del estrés en las empresas, da lugar a estructuras organizativas redefinidas destinadas a apoyar a sus empleados en el desarrollo y avance en sus roles.

Para identificar el estrés laboral, se está utilizando una definición que denomina el estrés operacional como la respuesta fisiológica, actitudinal o comportamental (energía excesiva, insatisfacción laboral o reacciones de ansiedad), que es el resultado de un desequilibrio persistente entre las exigencias del trabajo actual y la capacidad de manejo del trabajador (competencia física o mental, circunstancias mediáticas o régimen de permisos), desequilibrio este que puede dar lugar a trastornos o enfermedades en el

trabajador y que está asociado a una organización deficiente del trabajo (Instituto Nacional de Seguridad Y salud en el Trabajo, 2024). El estrés se presenta como una reacción del organismo, normalmente a corto plazo, que aumenta la activación, el estado de alerta y la capacidad de reacción de la persona que amenaza o perjudica; según la intensidad y duración de la reacción pueden presentarse cambios en la reacción del organismo, ya que cuando es uno de los factores que se presenta con más frecuencia en el trabajo de la Policía, tiende a homogeneizar las características del estrés laboral (OMS, 2023).

El estrés laboral tiene distintas manifestaciones, cuyas causas están vinculadas a situaciones que se encuentran presentes en el ambiente laboral. Algunos especialistas del comportamiento humano plantean que estas causas radican en deficiencias de la actividad que tienen que ver con la utilización de los integrantes de una organización: sus conocimientos, habilidades, capacidades y los demás recursos (UNIR, 2024). En términos generales, las causas que se agrupan son las siguientes: falta de control sobre las tareas, horario de trabajo, presión por cumplir metas, labores pesadas o de esfuerzo físico, falta de herramientas e insumos necesarios, política de comunicación y de toma de decisiones, división del trabajo y/o sobrecarga de trabajo. Para algunos hay otros tipos de causas que generan el estrés en el ambiente laboral, los mismos que se engloban en los siguientes aspectos: roles y entorno de trabajo, liderazgo y relaciones personales, ambiente físico, carga laboral o exigencias de tiempo de trabajo, remuneración y oportunidades de desarrollo, así como sistema de convivencia y control interno. Las relaciones interpersonales son fundamentales para el desarrollo de un ambiente de trabajo propicio, y hasta en ocasiones representan ventajas

competitivas en las organizaciones. Sin embargo, muchas veces se generan competencias contraproducentes, debido a las diferencias individuales y de trabajo del equipo, sobrepasando un enfoque que se traduce en oportunidades de mejorar el desempeño laboral.

La carga laboral se ha convertido en uno de los factores primordiales en el deterioro de la salud del ser humano, y con ello propicia la aparición del estrés laboral o estrés ocupacional que afecta a una gran parte de la población. Para definir la carga laboral se puede entender como la suma de todas aquellas tareas que realiza el individuo, tanto físicas como psicológicas, y que hacen que el individuo llegue a su límite humano (Gobierno de México, 2024). Dentro de los factores de riesgo que los trabajadores asumen por su trabajo se encuentra aquel que es motivado por el tiempo que realizan estas personas para cumplir con sus labores, ya sea en el control del mismo y/o por las exigencias de la empresa u organización. Esta organización interna del espacio laboral puede provocar estado de estrés o fatiga adicional del personal. Que se encuentre en esta situación, es un indicador que puede amenazar su bienestar psicológico y mejora el rendimiento laboral, y en consecuencia una afectación para los objetivos empresariales (INSP, México, 2023). El estrés es una respuesta adaptativa del organismo que procura responder eficazmente ante la exposición a un agente estresante, el cual podría comprometer al individuo. Este estrés como comúnmente se predica es el detonante o agente estresante de múltiples fisuras de salud en estudiantes y trabajadores (Rengel y Vilatuña, 2023).

La falta de espacio y tiempo de recreo, el no tener certeza en el trabajo que se realiza eventualmente es una parte muy importante de esos factores que pueden terminar ocasionando

un estado de estrés en el trabajador, no permitiéndole algún tiempo de relajación, es esa posibilidad la que debería establecer numerosos factores para tener un tiempo exclusivamente para que sólo exista recreo; el no tener tiempo para ir a cenas, escapadas, atender exigencias en otro lugar, le generan estrés. La falta de control laboral a la que a menudo se encuentran expuestos los diversos sectores administrativos puede ocasionar temores infundados en sus integrantes, generando una serie de pensamientos negativos que mutan en dolencias a nivel físico, psíquico y emocional, lo que es conocido como estrés laboral o agotamiento emocional. El estrés innecesario se ha apoderado de las vidas laborales generando un impacto negativo no solo a nivel de funcionamiento personal, sino a nivel de la organización en sí reduciendo la capacidad de resolver problemas, la tolerancia a la frustración, eventualidades de enfermedad, incremento del ausentismo y mal funcionamiento organizacional (Moreira, 2024).

La importancia del control percibido en el medio laboral está demostrada en diversas investigaciones a nivel de diferentes instituciones en distintas partes del mundo, expresando justo la importancia de percibir que uno tiene la capacidad de hacer frente a la situación, recrear diversas opciones y vivir diferentes experiencias emocionales. Esta condición es muy interesante dentro de una organización que potencialmente generaría ese control percibido como un escudo ante algunos problemas laborales, de los diversos sectores administrativos de la Policía Nacional del Perú. El no poseer dicha facultad para tomar decisiones sobre las responsabilidades que tiene el grupo o la carencia de control sobre la posibilidad de cambiar el medio en el que realiza su labor va generando conflictos

laborales por efectos como el estrés o ausencia de motivación hacia el trabajo (Moreira, 2024). El rol del trabajador en la organización de los conflictos interpersonales se orienta hacia la mediación, se trata de visualizar la situación, a partir de la cual se establece el conflicto. En consecuencia, se deben presentar las distintas perspectivas de lo ocurrido, para que cada uno asuma su nivel de responsabilidad. Como el ejercicio creativo de la escuela consiste en convertir el silencio en diálogo, todo el proceso de mediación se estructurará en torno a la búsqueda de consensos (Vallone y Cledia, 2024).

En relación a los conflictos interpersonales, conceptos relacionados son el de bullying, relacionado con acciones que perjudican omnipresentes a personas sin atenuantes y la descalificación, que se dirige a sostener la concepción distorsionada de los otros y a eventualmente marcarse metas singulares para ensombrecer a otros. Si bien, se afirma que los conflictos en el trabajo son soluciones comunes y relativas a un problema con una solución única y finita. Por lo que, en este trabajo se deduce relación entre una solución a un conflicto con una meta. Si no es así, existe un intercambio de roles en la relación de general adverso y contrarrestante base de competencias profesionales excluyentes (Vallone y Cledia, 2024). Las teorías del estrés en el trabajo han sido agrupadas en cinco grandes grupos, a saber: la teoría fisiológica, la teoría de los dos factores, el modelo de estímulo-respuesta y la teoría transacción. Estas agrupaciones representan los fundamentos de las concepciones y teorías sobre el estrés en el trabajo en diferentes momentos históricos y descriptivas de los estresores laborales, así como de sus consecuencias, intraorganizacionales en cuanto factores tienden a provocar el estrés activo y fuera de la

organización, pero también ha sido considerada para la interpretación de propuestas no clasificadas en teorías o modelos (Martínez, 2022).

La teoría sobre el estrés de Lazarus y Folkman se encuentra en la percepción y evaluación del mismo estrés. Para estos autores, el estrés es resultado de la interacción de un individuo con su entorno. Esta evaluación se puede dividir en dos tipos: la evaluación primaria, que está relacionada en cómo percibe la amenaza (su nivel: positiva, negativa o irrelevante) y la evaluación secundaria, que implica valorar los recursos y alternativas disponibles para afrontar la situación. Si la persona percibe que puede contar con los recursos, el estrés se alivia (Camacho, 2024). Hans Selye propuso el concepto denominado “síndrome de adaptación general” (GAS), que describió la respuesta que presenta el organismo frente a un estresor en tres etapas. La primera fase, de alarma, corresponde a la primera reacción ante un peligro que implica una activación del sistema nervioso seguido de la liberación de hormonas del estrés. La segunda fase, de resistencia, corresponde al intento de adaptación del organismo a la situación estresante y de mantener la homeostasis. Finalmente, la fase de agotamiento ocurre, si el estrés es continuo, agota los recursos del cuerpo el cual puede presentar problemas de salud (Martínez, 2022).

El modelo de demandas y recursos sostiene que el origen del estrés laboral se encuentra en la interrelación entre las exigencias del trabajo y los recursos que la persona posee. Dos componentes pueden describirse: las demandas que son actividades dentro del trabajo que necesitan un esfuerzo físico y mental, como el sobrecupo o trabajar con plazos, y los recursos que son elementos de apoyo social, autonomía y desarrollo que resultan de los esfuerzos. La

falta de equilibrio entre recursos y demandas puede generar estrés (Camacho, 2024). “Karasek propuso el ‘modelo de demanda-control’. Esta gira en torno al impacto que el control tiene sobre la experiencia de estrés. Este plantea que, en combinación, altas demandas y poco control en el puesto de trabajo reducen el riesgo de estrés y problemas de salud. Control se refiere a todo lo que el trabajador puede hacer respecto a influir y tomar decisiones en su trabajo, que es muy importante para su bienestar” De tal forma, la teoría del estrés dual combina aspectos de sus predecesoras al sugerir que el estrés puede considerarse positivo (eustrés) o negativo (distrés). El eustrés está asociado a situaciones que son desafiantes, motivacionales y estimulantes. Al contrario, el distrés es el estrés dañino que impacta de forma negativa la salud y el bienestar. Estas teorías ofrecen una explicación sobre cómo se configura y se maneja el estrés en diferentes circunstancias, subrayando la importancia de la percepción, el control y el equilibrio entre recursos y demandas (Martínez, 2022).

El tema de las consecuencias del estrés es muy amplio y como se sintetizan en este trabajo, podría dividirse en dos grupos diferentes: consecuencias a nivel personal y consecuencias a nivel organizacional, aunque éstas últimas podrían quedar englobadas a nivel grupal, pero se ha considerado interesante mencionarlas, ya que estas consecuencias son la clave para entender por qué las organizaciones deben asumir un papel activo en la gestión del estrés laboral (Patlán, 2019). En el ámbito personal, las consecuencias del estrés pueden ser múltiples. Se han mencionado multitud de enfermedades psicosomáticas que provocan algunos trastornos psicológicos, como pueden ser las neurosis, la depresión reactiva, la ansiedad o el insomnio por solo citar alguna de ellas. Otros trastornos físicos pueden hacer

referencia a la aparición o agravamiento de enfermedades como la enfermedad de Crohn, inmunodeficiencias, esclerosis múltiple o enfermedades coronarias.

Además de estas consecuencias a nivel físico y psicológico hay que tener en cuenta las dimensiones sociales y familiares que también se podrían ver alteradas y que le afectaría incluso a uno mismo en su vida privada, poniendo en riesgo la dignidad del propio trabajador (Buitrago et al, 2021). Las consecuencias derivadas de esta situación recaerían en el propio individuo, en la organización que lo emplea y en la sociedad que lo contiene. Un aumento de enfermedad en el personal incrementaría los gastos de personal y derivados de la seguridad social, de procesos judiciales por despidos improcedentes, cualquier tipo de incapacidad o por los daños imputables a la empresa por reducción de la capacidad física de sus trabajadores, hacerse responsable de lo ocurrido, etc. A esto se le añade el peligro para el control y vigilancia en todos los pasos de la tarea cotidiana (Ruiz et al, 2023). Con respecto a la situación a nivel social, unos errores en el normal funcionamiento de los sistemas pueden producir alteraciones en el bienestar social, peligro para los ciudadanos, imagen distorsionada de la imagen pública, etc. La necesidad de que todos nos sintamos en un lugar seguro, con confianza aumenta día a día, y el riesgo se presenta cada vez con más frecuencia debido a todos los factores diferentes que pueden influir en un determinado producto, misión policial o actividad concreta (Barrera et al, 2023).

El estrés laboral está presente en la mayoría de las actividades que desarrollan las personas y, por lo tanto, se hace necesario gestionarlo a través de métodos y técnicas que permitan

atenuar o aliviar los niveles de tensión que tiene el individuo causado por esta presión constante que quiere reducir su bienestar. Para estas eventualidades en el día a día, el individuo puede implementar estrategias de manejo del estrés y de la tensión que afectan su entorno laboral. Dado que el estrés es un proceso psicológico que se origina como consecuencia de la evaluación que el individuo del peligro al que está expuesto, por medio de la percepción de la situación se puede cambiar a través de conductas que intervienen de manera directa en la eliminación del agente estresor, y por lo tanto evaluar la intervención realizada según el resultado obtenido (Yenisel, 2022). El manejo del estrés puede ser calificado en diferentes niveles y se han propuesto múltiples estrategias y métodos. Algunas de estas propuestas clasifican las estrategias de manejo del estrés en métodos de atención, regulación de la respuesta fisiológica, evaluación cognitiva de la situación, relajación, liberación de tensión a través de técnicas bioenergéticas y auto –respuesta. En cualquier contexto en el que se produzca estrés en la persona se hace conveniente aplicar estrategias de manejo del estrés basadas en el contexto particular por medio del desarrollo de herramientas que lleven a la persona desde el estrés a la felicidad. En ese sentido el controlador de nivel de estrés propio del humano está dirigido a proporcionar al mismo estrategias que le ayuden a manejar su estrés en dos niveles (Yenisel, 2022).

El estrés ocupacional, inevitable y hasta necesario en sus dosis y periodo de tiempo adecuados, dominado y crónico como el estrés laboral, puede terminar mermando, incluso de forma irreversible, las condiciones físicas y mentales del trabajador y su funcionamiento psicosocial básico. Dado que en algunos momentos y situaciones de la vida, el factor estresante puede irrumpir de manera repentina y

hasta inesperada en el organismo, es conveniente ser lo más prevenido y preparado posible ante él, para amortiguarlo o lograr enfrentarse a las situaciones o retos que presentan y que lo producen o que generan la necesidad de buscar para primero superarlo, o segundo y posteriormente acomodar la situación, en el momento y durante el tiempo de permanencia, todo ello con la finalidad de evitar pérdidas, de poder aprovechar cualquier posible tema favorable al colectivo profesional, y al mismo tiempo de manejar cada momento del estrés de forma que apenas repercuta en el ambiente laboral saludable (Velasteguí, 2023). Resumiendo: el estrés laboral puede tener efectos adversos sobre la salud, el rendimiento y el bienestar social de los trabajadores. Hace tiempo que se le atribuyen efectos directos sobre la salud, como la aparición de enfermedad coronaria, muchas manifestaciones musculoesqueléticas y las distintas causas de ausencia prolongada laboral, que son las más claras, pero no las únicas o causadas de una misma forma, ya que se pueden ver también afectadas otras funciones corporales, sin verse bien determinadas como causantes de sus síntomas por las insuficiencias de la investigación aplicada, entre ellas la inmunitaria, digestiva y otorrinolaringológica (Velasteguí, 2023).

Dentro de la problemática del Estrés Laboral, su Prevención sigue considerando un aspecto relevante, en tanto, se relaciona al abordaje temprano ante diversas situaciones que se pueden presentar en el Trabajo, como: Fatiga Mental; Estrés de Tensión; Estrés de Malestar; Estrés de Agresión; Estrés por Cambio; Estrés por Zona de Comodidad; Estrés Mutuo, entre otros factores. Por lo que, si bien un Estrés puede resultar positivo/colegial, se relacionará a la idea de movilización durante cierto tiempo, con el objetivo de propiciar la adaptación a un ambiente de trabajo cambiante (Martínez,

2022). Para atenuar la posibilidad de desencadenarse, es fundamental considerar desde un enfoque preventivo, todas y cada una de las dimensiones que están presentes en el escenario laboral del individuo, desde los grupos de trabajo que son una unidad biomecánica; desde el estilo administrativo, que en su sentido más limitado puede generar tensiones mutantes o que también puede generar; desde las condiciones físico-biomecánicas al inclinarse el operador hacia derecha o izquierda de acuerdo a los elementos o equipo que utilice, incidiendo en pequeños porcentajes los resultados; las cargas momentáneas; la posición estática cíclica; el movimiento repetitivo (Moreira, 2024).

Una variable que genera una considerable atención en el ámbito de la salud, y que es tenida en cuenta por la práctica médica contemporánea, es la que se refiere al efecto del estrés originado por actividades ocupacionales en el comportamiento tanto físico o corporal como psíquico de quienes desempeñan labores en el campo policial, específicamente en las severidades que recaen sobre su desempeño y salud, y, posteriormente, el comportamiento derivado de ese estrés genera condiciones poco idóneas de seguridad y calidad de los servicios brindados, mermando la capacidad operativa de sus componentes, y originando, poco a poco, una serie de condiciones, síndromes o enfermedades, como el síndrome de Burnout que, de no atenderse de inmediato, va a generar una condición desapercibida para el personal afectado, pero con impactos crecientes entre sus colegas de trabajo y a la comunidad en general que está relacionada con este cuerpo institucional (Ruiz et al., 2024).

El desempeño de los hombres y mujeres de armas de la policía nacional del país resulta altamente demandante con respecto a sus condiciones físicas, psiquismo y motivaciones.

Desde que se encuentran en formación hasta ocupar su asignación institucional y salir a los diferentes operativos, su estado de salud es el objetivo de constantes escudrinos, que se convierten en esperadas pruebas diagnósticas, en regímenes de bienestar en Salud Ocupacional, que, aunque quizás sólo deberían tener lugar sobre un menor número de acciones, se llevan a cabo sobre una manera intensiva, similar a la que se puede encontrar en una serie de instalaciones militares que poseen propósitos específicos o fijos para ingresar a las diferentes mancomunidades policiales u operativas en salud ocupacional. Algunas organizaciones requieren que se mantengan vigentes requisitos físicos e intelectuales a lo largo del ciclo vital, lo que se convierte en una carga considerable, y muy difícil de lograr en relación a la cantidad de lesiones que los operativos deben afrontar en toda su carrera, que podría significar desde durante toda una vida una desencadenada secuencia de pruebas genéticas (Medina, 2024).

El estrés laboral ha sido estudiado ampliamente en distintos países de América Latina, dado que constituye un problema común en sectores administrativos y de seguridad. Diversas investigaciones resaltan la importancia de la actividad física como estrategia de mitigación, pues contribuye no solo a reducir los niveles de estrés, sino también a mejorar la calidad de vida, la cohesión laboral y la motivación. A continuación, se presenta una síntesis de estudios internacionales y nacionales relevantes. Estos estudios reflejan un patrón común: la incorporación de programas de actividad física, ergonomía o dinámicas recreativas tiene un efecto positivo en la disminución del estrés laboral y en la mejora de la motivación y salud de los trabajadores. Al mismo tiempo, muestran que el problema es transversal a distintos sectores (administrativos, de salud, policiales) y que la falta de

intervención puede conducir a consecuencias graves para la salud y la productividad. En el caso de Ecuador, los hallazgos de Mencías (2019) y Guacapiña (2022) subrayan la necesidad de diseñar programas innovadores adaptados a la realidad institucional, lo cual fundamenta la pertinencia del presente estudio.

Tabla 1. Investigaciones sobre estrés laboral y actividades físicas en América Latina

Autor/año	País	Población	Intervención/Variab le	Principales hallazgos
Ruiz et al. (2023)	Chile	Personal administrativo	Rutina de ejercicios	Disminución del estrés y mejora motivacional.
Tines (2022)	Perú	Oficinistas	Programa de ergonomía y prevención	Reducción de riesgos posturales y niveles de estrés asociados.
Suárez et al. (2022)	Colombia	Personal de salud	Evaluación de empatía y burnout	Estrés laboral reconocido como problema incapacitante que afecta desempeño.
Mencías (2019)	Ecuador	Personal militar/policial	Actividades recreativas	Prevención del estrés y fortalecimiento de la cohesión grupal.
Guacapiña (2022)	Ecuador	Funcionarios administrativos	Relación AF-estrés laboral	El estrés puede ser puntual o crónico; la actividad física contribuye a mitigarlo.

Fuente: elaboración propia

Materiales y Métodos

La investigación será conducida bajo un diseño cuantitativo orientado a determinar y valorar los índices de estrés laboral observados en los funcionarios administrativos de policía mediante la implementación de un programa innovador de ejercicio mediado por tecnología. La población objeto de la presente investigación es la totalidad del cuerpo policial administrativo de la Dirección General de la Policía Nacional en la jurisdicción del Distrito Metropolitano de Guayaquil. La muestra se conformará exclusivamente por el personal administrativo adscrito al Centro de Análisis de la Información de la Policía del mismo distrito, y se procederá

a su selección mediante un muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia. Dicho enfoque está alineado con la disponibilidad y el acceso a los individuos que acepten, de manera voluntaria y conforme a los criterios de inclusión y exclusión expresa previamente definidos, participar en el programa, asegurando así la viabilidad del estudio dentro del marco normativo e institucional vigente (Guevara et al., 2020). El diseño del estudio será cuasiexperimental, optándose por un solo grupo, y se ejecutará mediante una valoración inicial y una final. En la primera fase se cuantificará el nivel de estrés del personal administrativo con el propósito de establecer la línea de base. La segunda fase contemplará la intervención, que consistirá en un programa de ejercicio físico de baja intensidad, abarcando estiramientos, caminatas, técnicas de relajación, meditación y yoga, complementado por aplicaciones móviles que orienten y personalicen las rutinas. En la fase final se repetirá la valoración mediante el mismo procedimiento, con el objetivo de comparar el estado inicial y el posterior a la intervención.

Los datos se recogerán utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumento reconocido internacionalmente para la evaluación del estrés laboral, previamente adaptado a la cultura organizacional del entorno (Martínez, 2022). El cuestionario examina tres dominios centrales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los datos serán analizados utilizando una combinación de estadística descriptiva e inferencial. Inicialmente, se caracterizará la muestra y se presentarán los resultados mediante medidas de tendencia central y dispersión. De tal forma, se ejecutarán pruebas de comparación para determinar la existencia de diferencias significativas entre las evaluaciones inicial y final, utilizando un nivel de

significancia de $p < 0.05$. El procesado se llevará a cabo en SPSS versión 26, asegurando de este modo la confiabilidad y validez de los hallazgos.

Resultados y Discusión

Con el propósito de evaluar la consistencia interna del instrumento Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS), se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach sobre la totalidad de 22 ítems que componen su versión. El análisis arrojó un valor de $\alpha = 0,783$, lo cual indica un grado de fiabilidad adecuado y, por consiguiente, autoriza el uso del cuestionario para la población consultada dentro de este estudio.

Tabla 2. Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	22

Fuente: elaboración propia

Un coeficiente Alfa de Cronbach que supera 0,70 se clasifica como consistencia interna aceptable, y valores próximos a 0,80 son considerados buenos. El Alfa de 0,783 obtenido en este caso sugiere que los ítems del MBI-HSS presentan correlación suficiente para que se midan de forma estable las tres dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La consistencia interna hallada, por lo tanto, otorga soporte a la validez del instrumento y garantiza que los resultados del cuestionario se sustentan en una base metodológica rigurosa, lo que a su vez refuerza la credibilidad de las conclusiones del estudio. En la siguiente tabla de estadísticos descriptivos se exponen los resultados del cuestionario MBI-HSS, recopilados a partir de los 40 funcionarios administrativos de la Policía. Se registran los valores mínimos y máximos, la media y la desviación estándar de cada dimensión, de modo que se evidencia la

tendencia central y la dispersión de las puntuaciones, facilitando la comparación entre las tres dimensiones.

Tabla 3. Descriptivos

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Agotamiento emocional	40	24,00	43,00	34,0250	4,32339
Despersonalización	40	12,00	22,00	17,3750	2,23822
Realización personal	40	24,00	38,00	31,6750	3,19766
N válido (por lista)	40				

Fuente: elaboración propia

Los datos revelan que la dimensión de agotamiento emocional logró una media de 34,03, oscilando entre 24 y 43; lo que indica una intensidad moderada-alta de esta carga entre los encuestados. La dimensión de despersonalización obtuvo una media de 17,38, con un rango de 12 a 22, lo que evidencia una tendencia moderada hacia comportamientos de distancia afectiva en el ejercicio profesional. La dimensión de realización personal, en cambio, presentó una media de 31,68, con valores de 24 a 38, sugiriendo que la mayoría de los participantes valora positivamente su sentido de competencia y logro. La combinación de estos resultados indica una condición organizacional con cierto agotamiento y despersonalización, en parte compensada por un nivel significativo de realización personal, lo cual constituye un perfil que merece atención en el diseño de futuras intervenciones preventivas. De tal forma, se presentan los datos bajo análisis correlacional con la prueba de Pearson, evaluando las variables del MBI-HSS en la muestra de 40 funcionarios adscritos a la administración de la Policía. Las correlaciones entre agotamiento emocional, despersonalización y realización personal se resumen en la tabla correlacional diseñada para la investigación.

Tabla 4. Correlación de Pearson

		Correlaciones		
		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	1	,322*	,655**
	Sig. (bilateral)		,043	,000
	N	40	40	40
Despersonalización	Correlación de Pearson	,322*	1	,515**
	Sig. (bilateral)	,043		,001
	N	40	40	40
Realización personal	Correlación de Pearson	,655**	,515**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,001	
	N	40	40	40

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

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

Fuente: elaboración propia

Las correlaciones entre variables demuestran interdependencia significativa. Se reporta correlación moderada positiva entre agotamiento emocional y despersonalización ($r = 0,322$; $p < 0,05$), corroborando que un aumento de agotamiento emocional se asocia a un distanciamiento progresivamente marcado del trabajo. Al mismo tiempo, se constató Pearson de correlación fuerte entre agotamiento emocional y realización personal ($r = 0,655$; $p < 0,01$), indicando que sujetos con altos niveles de agotamiento reportaron, a la vez, percepción elevada de logro personal, densificando así la percepción de metas que la labor similar exige. Por último, se obtuvo correlación fuerte positiva entre despersonalización y realización personal ($r = 0,515$; $p < 0,01$), atestiguando que la modalidad distanciada, si bien representada, se coadyuva al mismo tiempo con la percepción de capacidad y resultados. Estos vínculos significativos sostienen la interdependencia entre las dimensiones que sostienen la configuración del constructo de burnout en la muestra. La figura expone las medias diagnósticas de cada componente del síndrome de burnout, operacionalizadas a través del MBI-HSS en la población de 40 administrativos. Con

finés expositivos, se presentan secciones comparativas que enumeran las tres dimensiones de análisis: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

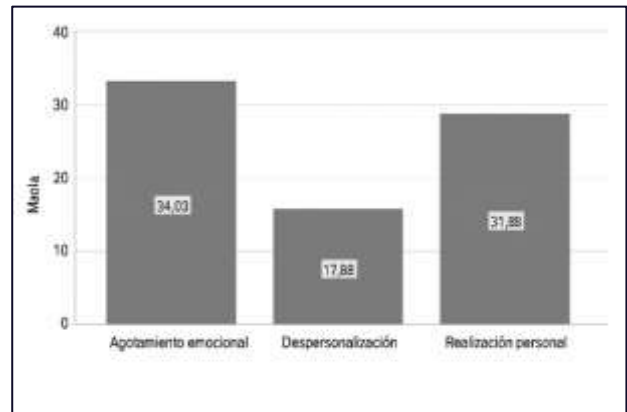


Figura 1. Distribución de medias por dimensión del cuestionario MBI-HSS.

Los resultados confirman que el índice de agotamiento emocional se sitúa en 34,03, nivel que se asocia a insatisfacción y desgaste profesional en muestras homogéneas. La ejecución personal, en cambio, presenta 31,68, índice que revela cierta resiliencia funcional; el colectivo proyecta un nivel de eficacia personal que contrarresta, aunque parcialmente, el deterioro emocional. Por su contexto, la dimensión despersonalización se ubica en 17,38, cifra por debajo del umbral que traduce en estadísticos referenciales, un riesgo subjetivo nominal. Por lo tanto, el conjunto de la carga emocional moderada se compensa, institucionalmente, por un sentido de logro y un bajo índice de desapego. Con base en el diagnóstico inicial, se elaboró un programa de actividades físicas mediadas por tecnología, orientado a disminuir los niveles de estrés en los funcionarios administrativos. Dicho plan contempló ejercicios de baja intensidad que pudieran integrarse fácilmente a la rutina laboral, con el apoyo de aplicaciones móviles que recordaban y guiaban las sesiones. Las

actividades incluyeron estiramientos, caminatas cortas, técnicas de respiración, yoga y meditación guiada, con el fin de impactar principalmente en el agotamiento emocional, que fue el factor más crítico en la evaluación inicial.

Tabla 5. Programa de actividades físicas mediadas por tecnología

Actividad	Frecuencia	Duración	Tecnología de apoyo	Objetivo específico
Estiramientos guiados	Dos veces al día	10 minutos	App de ergonomía y recordatorios	Reducir tensión muscular y fatiga acumulada
Caminatas activas	Tres veces por semana	20 minutos	Podómetro y app de seguimiento	Favorecer circulación y liberar carga emocional
Ejercicios de respiración	Diario	5 minutos	App de mindfulness	Disminuir ansiedad y mejorar concentración
Sesiones de yoga	Dos veces por semana	30 minutos	Plataforma digital de rutinas	Incrementar flexibilidad y relajación
Meditación guiada	Dos veces por semana	15 minutos	App de meditación	Promover calma mental y resiliencia emocional

Fuente: elaboración propia

La intervención se aplicó durante seis semanas a los 40 funcionarios participantes. Previo al inicio, se realizó una inducción sobre el uso de las aplicaciones y la organización de las rutinas. Durante el proceso, se monitoreó el cumplimiento a través de reportes automáticos y supervisión semanal, procurando que las actividades no interfirieran con el normal desarrollo de las funciones administrativas. Para evaluar el impacto del programa, se establecieron indicadores de estrés, productividad percibida, clima organizacional y nivel de adherencia. La comparación entre los resultados obtenidos en la medición inicial y posterior permitió observar mejoras significativas: el agotamiento emocional disminuyó, la percepción de logro personal

aumentó y se reportaron mejoras en la valoración del clima de trabajo.

Tabla 6. Fases de implementación de la estrategia

Fase	Actividad	Responsable	Recursos	Evidencia
Inducción	Capacitación en el uso de aplicaciones móviles y técnicas	Investigadores	Manual y proyector	Registro de asistencia
Ejecución	Realización de rutinas en horarios establecidos	Funcionarios	Smartphone y apps	Reportes automáticos
Monitoreo	Seguimiento semanal de la adherencia	Supervisores	Plataforma digital	Informes de avance
Evaluación	Aplicación del cuestionario posterior a la intervención	Equipo investigador	MBI-HSS y SPSS	Base de datos final

Fuente: elaboración propia

Tabla 7. Indicadores de evaluación de la intervención

Dimensión	Indicador	Instrumento	Escala / fórmula	Resultado esperado
Estrés laboral	Puntuaciones de agotamiento, despersonalización y realización	MBI-HSS	Media pre vs. post	Disminución en AE y DP, aumento en RP
Productividad	Autopercepción de cumplimiento y eficacia	Encuesta tipo Likert (1-5)	Media pre vs. post	Incremento en desempeño o percibido
Clima organizacional	Percepción de apoyo y comunicación	Encuesta adaptada	% respuestas positivas	Mejora en relaciones laborales
Adherencia	Nivel de cumplimiento del programa	Registro automático de apps	% de rutinas completadas	≥ 75 % de cumplimiento

Fuente: elaboración propia

Los hallazgos sugieren que la incorporación de actividades físicas mediadas por tecnología no solo impacta en la reducción del estrés laboral, sino que también contribuye a generar un entorno más favorable para la productividad y

la cohesión grupal. Este tipo de estrategias se proyectan como viables y escalables en instituciones con similares características organizacionales. Los hallazgos del presente estudio evidencian que el agotamiento emocional constituye la dimensión más elevada dentro de la muestra analizada, seguido de la realización personal, mientras que la despersonalización presenta los valores más bajos. Esta tendencia coincide con lo planteado por Barrera et al. (2023), quienes señalan que el estrés laboral se manifiesta inicialmente en síntomas de desgaste físico y emocional antes de generar actitudes de desapego hacia el entorno laboral. El predominio del cansancio emocional en los funcionarios administrativos de la Policía, por tanto, refleja un patrón similar al identificado en trabajadores de la salud y otros sectores de servicios humanos.

En relación con la realización personal, los resultados muestran que, pese a la presencia de agotamiento, los encuestados mantienen un sentido de logro y eficacia en sus funciones. Este aspecto coincide con lo planteado por Buitrago et al. (2021), quienes destacan que la percepción de productividad y autoeficacia puede actuar como un factor protector frente al desgaste psicológico. Sin embargo, también se alerta que, cuando la carga laboral se mantiene sin estrategias adecuadas de afrontamiento, se corre el riesgo de que el agotamiento termine deteriorando progresivamente la motivación y el rendimiento.

La escasa evidencia de despersonalización observada indica que los funcionarios administrativos exhiben, en promedio, bajo grado de afecto frío o distante hacia colegas y actividades rituales. Este patrón se opone, aunque de manera parcial, a los hallazgos de Medina (2024) en personal policíaco, donde la exposición permanente a incidentes críticos

propicia un incremento notable de la defensa emocional y, en consecuencia, de la despersonalización. La discrepancia puede explicarse por la naturaleza de las exigencias que enfrenta cada colectivo: mientras los funcionarios administrativos se confrontan fundamentalmente a cerros de datos, plazos y rituales burocráticos, los policías lidiaron, por ampliación de las expectativas de rol, con incidentes y situaciones de riesgo a la integridad física que transitan por mecanismos de deshumanización añadidos.

La red de correlaciones observada refuerza la concepción de interdependencia de esas dimensiones. La asociación positiva entre el agotamiento emocional y los puntajes en despersonalización corrobora, bajo datos funcionales, el modelo transaccional del estrés desarrollado por Camacho (2024), cuyo núcleo argumenta que el desbalance persistente entre exigencias externas y recursos disponibles no solamente devora los registros de energía disponible, sino que indeseablemente induce mecanismos de oposición hacia el entorno laboral. La asociación entre agotamiento y realización personal se puede también interpretar en la manera sugerida por Ruiz et al. (2024): a pesar de la intrusividad del estrés, los funcionarios y las funcionarias ajustan el impacto de la circunstancia negativa a través de una reevaluación que no soslaya la eficacia y la permanencia en la consecuencia de la labor.

Globalmente, los resultados avalan la percepción de que el estrés laboral en el ámbito de la administración pública representa un riesgo psicosocial capaz de incidir sobre la salud somática y la salud psíquica, tal como señalan el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024) y la OMS-OIT (2022). Sin embargo, el nivel promedio de despersonalización observado en la presente

muestra, que se sitúa en valores bajos, sugiere la existencia de factores protectores que se hallan íntimamente ligados a la identidad profesional y a la valoración que recibe el quehacer administrativo en el seno de la Policía. Este hallazgo se encuentra en consonancia con los planteamientos de Guacapiña (2022), quien identifica la actividad física institucional planificada y el refuerzo de variables organizacionales como intervenciones moderadoras de la carga psicosocial.

Conclusiones

La aplicación del instrumento MBI-HSS al período administrativo de distintas jefaturas policiales posibilitó cuantificar de manera fehaciente el estrés profesional encarado, descomponiéndolo en tres variables cardinales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los datos analizados revelan que el agotamiento emocional congrega el puntaje más elevado, lo que evidencia el desgaste clínico derivado de flujos documentales, exigencias métricas-institucionales y de la presión concurrente a la vez que se responden a tareas polidativas en intervalos temporales contraídos. Esta evidencia reafirma que el agotamiento, en sus componentes físicos y psíquicos, se erige como el riesgo psicosocial predominante de la función administrativa policial, convergiendo en la manifestación precursora del síndrome de burnout y, en mediana proyección, afecta de manera severa el capital humano y la eficiencia del servicio. Por contraste, la realización personal presentó puntajes relativamente altos, indicando que los funcionarios valoran positivamente su desempeño, consideran de utilidad la función que desempeñan y perciben que su quehacer contribuye al logro de los objetivos institucionales. Este hallazgo asume carácter de factor protector al sustentar la motivación y atenuar, aunque de manera

parcial, los efectos del agotamiento. Sin embargo, la coexistencia de una percepción elevada de eficacia y un marcado desgaste sugiere que la estabilidad alcanzada presenta un carácter precario que, ante la ausencia de intervenciones, podría desmoronarse.

La dimensión de despersonalización, al ubicarse en índices bajos, constituye un hallazgo alentador, en tanto revela la escasa prevalencia de actitudes negativas, frías o mecanizadas tanto hacia las tareas asignadas como hacia los pares. Este resultado se contrapone a registros hallados en poblaciones operativas de la policía, en las que la exposición habitual al riesgo y la presión inherente a la labor intensifican la despersonalización. La constancia de un puntaje reducido en la dimensión analizada sugiere que, en el ámbito administrativo, aún se conserva un vínculo activo con la institución y el servicio, lo cual ofrece un contexto propicio para consolidar y potenciar las iniciativas de promoción del bienestar organizacional. Las correlaciones encontradas entre las tres dimensiones del síndrome de burnout ratifican su naturaleza interrelacionada: un aumento en el agotamiento emocional se vincula a un incremento posterior en la despersonalización, a la vez que la realización personal se correlaciona positivamente con el desgaste y el compromiso ocupacional. Esta observación sugiere que el personal, a pesar del agotamiento experimentado, mantiene una percepción de logro que se asocia con una intensa responsabilidad y un arraigo institucional. Sin embargo, de no mediar intervenciones adecuadas, la percepción de éxito disminuirá y, con ello, la vulnerabilidad a una manifestación grave del síndrome se verá potenciada. El mantenimiento del sentido de logro puede resultar un recurso que, bajo condiciones adecuadas, limite la progresión del burnout. No

obstante, al ser la percepción de logro un recurso que, al agotarse, se empobrece, el potencial protector de dicha percepción caerá, y la manifestación sintomática de la despersonalización se verá favorecida a mediano y largo plazo. El análisis, en consecuencia, señala que las características del personal administrativo policial incluyen un desgaste emocional elevado, una sólida vinculación con la realización profesional y una baja incidencia de la despersonalización. Esta configuración, a la que se debe sumar un elevadísimo riesgo de progresión, requiere que la institución adopte con celeridad programas estructurados de prevención. El agotamiento emocional, dado ser la dimensión que presenta el porcentaje más elevado, puede llegar a convertirse en el detonante de desenlaces adversos más complejos, favoreciendo no solo patologías individuales, sino también impactos indeseados sobre el clima organizacional y, en consecuencia, sobre la calidad y agilidad de los servicios administrativos que la estructura brinda.

Referencias Bibliográficas

- Barrera, J. (2023). Efectos del estrés laboral en la salud física y mental de trabajadores de la salud. *Cienciamatria*, 10(1), 1-26. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i1.1223>
- Buitrago, L. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Universidad de Boyacá*, 2-13. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Camacho, O. (2024). Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: Análisis crítico. *Guaricha*, 22, 1-21. <https://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/708>
- Gobierno de México. (2023). Los riesgos del estrés laboral para la salud. Recuperado de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#sup2>
- Gobierno de México. (2024). Estrés laboral. Recuperado de <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Guacapiña, J. (2022). La actividad física y su relación con el estrés laboral en los funcionarios del GAD parroquial de Aloasí. *Mentor*, 1(2), 2-13. <https://doi.org/10.56200/mried.v1i2.2133>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 163-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>
- INSP, México. (2023). Los riesgos del estrés laboral para la salud. Recuperado de <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). Estrés laboral. Recuperado de <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgo-s-psicosociales/estres-laboral>
- Martínez, E. (2022). Modelos de estrés laboral: Funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 12(24), 1-12. https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_El_ec_Psico/Vol12_No_24/REP12%2824%29-art2.pdf
- Medina, K. (2024). Estrés laboral y comunicación familiar en los servidores policiales del distrito Milagro de Policía Nacional. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social "Tejedora"*, 7(15), 1-10. <https://doi.org/10.56124/tj.v7i15sep.021>
- Mencías, J. (2019). Actividades recreativas para prevenir el estrés laboral en los grupos de trabajo del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Quito. Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en

- Recreación y Tiempo Libre. <https://core.ac.uk/download/486933402.pdf>
- Moreira, B. (2024). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño de los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad. *Digital Publisher*, 9(5), 133-145. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9695769.pdf>
- OMS. (2023). Estrés. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- OMS-OIT. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Recuperado de <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Patlán, J. (2019). Qué es el estrés laboral y cómo medirlo. *Salud Uninorte*, 35(1), 1-14. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Rengel, L., & Vilatuña, L. (2023). Factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en una empresa ambateña. *Epistema*, 10(2), 274-285. <https://www.redalyc.org/journal/5646/564676368011/html/>
- Ruiz, A. (2024). Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: Un análisis de redes. *Anales de Psicología*, 39(3), 1-15. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.522361>
- Ruiz, D. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral. *RAN*, 9(2), 2-15. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13LEI50013>
- Suárez, E. (2022). Relación entre empatía, compasión y burnout en estudiantes de medicina, residentes y profesionales médicos de Medellín. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 14(3), 59-72. <https://doi.org/10.22335/rlct.v14i3.1644>
- Tines, A. (2022). Implementación de un programa de ergonomía para la disminución del riesgo postural en oficinistas de una empresa de seguridad patrimonial. Tesis para optar el título profesional de Ingeniero de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://core.ac.uk/download/547491289.pdf>
- UNIR. (2024). El estrés laboral y cómo prevenirlo. Recuperado de <https://mexico.unir.net/noticias/ingenieria/estres-laboral/#:~:text=Principales%20causas%20del%20estr%C3%A9s%20laboral,avanzando%20en%20la%20carrera%20profesional>
- Vallone, F. (2024). Stress, interpersonal and inter-role conflicts, and psychological health conditions among nurses: Vicious and virtuous circles within and beyond the wards. *BMC Psychology*, 12(197), 2-23. <https://bmcp psychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-024-01676-y>
- Velasteguí, P. (2023). El estrés. Universidad Espíritu Santo. ISBN: 978-9978-25-239-0
- Yenisel, V. E. (2022). Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes de la licenciatura en Enfermería. *Enfermería Global*, 21(65), 2-12. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.441711>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Diego Xavier Prado Sarzosa y Maritza Gisella Paula Chica.

