



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y ABSENTISMO LABORAL DE LOS
SERVIDORES POLICIALES DEL DISTRITO SAN MIGUEL No.3, PROVINCIA DE
BOLÍVAR, AÑO 2024”

AUTORES:

SHAKIRA MARILÚ BARRAGÁN VERDEZOTO
PATRICIO ALEXANDER CALERO GAROFALO

DIRECTORA

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde

PARES ACADÉMICOS

Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El síndrome de burnout y absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, año 2024

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada momento de este camino. Su amor y sabiduría han iluminado mi vida, dándome la perseverancia y el coraje para alcanzar mis metas.

A mi familia, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración. Gracias por cada palabra de aliento, por cada sacrificio y por creer en mí incluso cuando dudaba de mí misma.

A mis profesores, por compartir su conocimiento con dedicación y paciencia, por motivarme a superarme y por brindarme las herramientas necesarias para crecer profesionalmente. Su orientación ha sido clave en este proceso.

A mi querido Zaham, mi fiel amigo de cuatro patas, quien con su compañía silenciosa y su amor inagotable ha sido un refugio en los momentos de estrés y cansancio.

A cada persona que de alguna manera ha contribuido a este logro, mi más profundo agradecimiento. Este triunfo es también de ustedes.

Shakira Marilú Barragán Verdezoto

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me han apoyado y guiado durante mi trayectoria académica, especialmente en la elaboración de esta tesis.

En primer lugar, quiero agradecer a mis docentes, quienes con su experiencia y conocimiento me han brindado una educación de alta calidad y me han proporcionado las herramientas necesarias para alcanzar mis objetivos, su dedicación y apoyo han sido fundamentales para mi crecimiento académico y profesional.

También quiero extender mi gratitud a mi familia, quienes me han brindado un amor incondicional y un apoyo constante.

A mi tía Alby Calero, gracias por ser una fuente de inspiración y motivación para mí, su sabiduría y experiencia siempre me han sido de gran ayuda.

A mi padre José Calero, gracias por ser un modelo a seguir en términos de trabajo duro y dedicación, su ejemplo me ha enseñado la importancia de perseverar en mis objetivos y nunca rendirme ante los desafíos.

Y a mi madre Maribel Garofalo, gracias por ser la columna vertebral de nuestra familia, su amor, apoyo y sacrificio siempre me han estado presentes, incluso en los momentos más difíciles, gracias por creer en mí y por darme la fuerza para seguir adelante.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido a mi crecimiento personal y profesional. Sin su apoyo y guía, no hubiera podido alcanzar este logro.

Muchas gracias por estar presentes en mi vida.

Patricio Alexander Calero Garofalo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso; a mi familia, por su amor incondicional y apoyo constante; a mis profesores, por su paciencia y enseñanzas que han sido clave en mi formación; a mi fiel compañero Zaham, por su compañía inagotable en mis largas jornadas de estudio. A todos ustedes, gracias por ser parte de este logro.

Shakira Marilú Barragán Verdezoto

A la memoria de mi querido hermano, José Calero, cuya partida dejó un vacío irreparable en mi vida, pero cuyo legado y recuerdo me han inspirado a seguir adelante y a perseguir mis sueños.

A mi familia, que ha sido mi fuente de motivación durante toda mi vida.

A mi tía Alby Calero, por ser un ejemplo de bondad y perseverancia, siempre dispuesta a brindarme su cariño y guía.

A mis padres, José Calero y Maribel Garofalo, gracias por darme la vida y por haberme criado con valores y principios que me han permitido crecer como persona. Su dedicación y sacrificio no tiene precio, estoy eternamente agradecido.

Esta tesis es el resultado del esfuerzo y la dedicación de muchos años, pero también es el fruto del amor, el apoyo y la inspiración que he recibido de todos ustedes. Por eso, quiero dedicarla a ustedes, con el deseo de que sirva como un tributo a su memoria y como un reconocimiento a su influencia en mi vida.

Que este trabajo sea un homenaje a la memoria de mi hermano José Calero, que nos dejó demasiado pronto. Que sea un testimonio del amor y el apoyo que he recibido de mis seres queridos. Y que sirva como un ejemplo de lo que se puede lograr con determinación, perseverancia y el apoyo de aquellos que nos rodean.

Patricio Alexander Calero Garofalo

CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANOEXTENSIÓN
SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde; Lic. Fátima Del Rocío Núñez Aguiar e Ing. Shirley Viviana Zapata Romero; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación “El Síndrome De Burnout y Absentismo Laboral de los Servidores Policiales Del Distrito San Miguel No3, Provincia De Bolívar, Año 2024”, desarrollado por la señorita *Barragán Verdezoto Shakira Marilú* y el señor *Calero Garofalo Patricio Alexander*.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Ing. Flor Poveda

Director

Lic. Fátima Núñez

Par Académico

Ing. Shirley Zapata

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

BIBLIOTECA
GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Barragán Verdezoto Shakira Marilú y Calero Garofalo Patricio Alexander portadores de la Cédula de Identidad No 020219832-1 y 220024154-1; en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "EL SÍNDROME DE BURNOUT Y ABSENTISMO LABORAL DE LOS SERVIDORES POLICIALES DEL DISTRITO SAN MIGUEL No.3, PROVINCIA DE BOLÍVAR, AÑO 2024", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Shakira Barragán V.', enclosed within a blue oval scribble.

Shakira Marilú Barragán Verdezoto

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Patricio Calero', enclosed within a blue scribble.

Patricio Alexander Calero Garofalo

INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
1. CAPÍTULO I	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	5
Descripción del Problema	5
Formulación del Problema	8
Preguntas de Investigación	8
Justificación	8
Objetivos: General y Específicos	9
Variables	9
Operacionalización	10
2. CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO	12
Antecedentes	12
Científico	14
Conceptual	28
Legal	34
3. CAPÍTULO III	38
METODOLOGÍA	38
Tipo de Investigación	38
Enfoque de la investigación	39
Métodos de Investigación	41
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	42
Universo, Población y Muestra	43
Procesamiento de la Información	44

4. CAPÍTULO IV.....	45
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	45
Análisis cuantitativo.....	45
Análisis cualitativo.....	50
Interpretación de resultados.....	55
5. CONCLUSIONES.....	59
6. RECOMENDACIONES.....	61
7. BIBLIOGRAFÍA.....	62
8. ANEXOS.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	11
Tabla 2.....	48
Tabla 3.....	48
Tabla 4.....	49
Tabla 5.....	52
Tabla 6.....	53
Tabla 7.....	53
Tabla 8.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfico 1	48
Gráfico 2	49
Gráfico 3	53
Gráfico 4	53
Gráfico 5	54
Gráfico 6	54

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout, clasificado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la CIE-11 como un fenómeno ocupacional, representa un problema creciente en el ámbito laboral global. Caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal, este síndrome afecta principalmente a trabajadores en sectores de alta presión emocional y física, como la seguridad pública. En el Distrito San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar, el impacto del Burnout en los servidores policiales es alarmante, ya que no solo compromete su salud mental y física, sino que también repercute directamente en los índices de absentismo laboral, debilitando la operatividad y la calidad del servicio brindado a la comunidad.

El absentismo laboral, influenciado por factores como el estrés crónico, la falta de apoyo institucional y condiciones laborales precarias, es una consecuencia frecuente del Burnout. Según estudios recientes, las ausencias prolongadas por motivos de salud relacionados con el estrés y el agotamiento emocional afectan significativamente la productividad y la moral institucional. En el contexto policial, donde las demandas laborales incluyen largas jornadas, alta exposición a situaciones traumáticas y una presión constante para mantener la seguridad ciudadana, estos factores se agravan, generando un ciclo de deterioro tanto para los individuos como para las instituciones.

Este trabajo de investigación surge de la necesidad de comprender cómo el Burnout incide en el absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3 en 2024. La formulación del problema plantea una pregunta central: ¿cómo influye el síndrome de Burnout en el absentismo laboral de estos servidores? Con base en este cuestionamiento, se establecen objetivos como determinar la prevalencia del Burnout, identificar los factores que lo originan y evaluar su impacto en la frecuencia y duración de las ausencias laborales.

La relevancia de esta investigación radica en diversos aspectos. Desde un enfoque social, busca mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los servidores policiales, lo que repercutirá en un mejor servicio a la ciudadanía. En términos académicos, este estudio contribuye a llenar un vacío en la literatura científica sobre la relación entre Burnout y absentismo en contextos laborales específicos como el

policial. Además, desde una perspectiva institucional, los resultados permitirán diseñar estrategias efectivas para prevenir y mitigar el Burnout, reduciendo sus efectos negativos sobre la productividad y la satisfacción laboral.

El marco metodológico combina enfoques cualitativos y cuantitativos, utilizando herramientas como el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir los niveles de agotamiento y encuestas estructuradas para evaluar el absentismo laboral. Este diseño permitirá obtener un análisis integral que no solo visibilice la magnitud del problema, sino que también ofrezca soluciones prácticas y adaptadas al contexto local.

En definitiva, este estudio no solo pretende diagnosticar una problemática, sino también promover un cambio positivo en la gestión del talento humano en instituciones de seguridad pública. La implementación de políticas que prioricen el bienestar laboral de los policías no solo beneficiará a estos trabajadores, sino que también fortalecerá la confianza y percepción de seguridad de la ciudadanía, estableciendo un modelo replicable para otras instituciones del sector.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza el impacto del síndrome de Burnout en el absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar, durante el año 2024. El Burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un fenómeno ocupacional, se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de vida de los trabajadores, especialmente en sectores de alta presión como el policial. El estudio utiliza una metodología mixta, combinando herramientas cuantitativas como el Maslach Burnout Inventory para medir el nivel de Burnout y análisis estadísticos para establecer la relación entre esta condición y las tasas de absentismo laboral. A nivel cualitativo, se desarrollan entrevistas estructuradas para identificar los factores subyacentes que agravan esta problemática en el contexto policial. Los resultados destacan un porcentaje de servidores con Burnout, vinculada a factores como la carga excesiva de trabajo, la falta de apoyo institucional y las condiciones laborales desafiantes. Estas condiciones contribuyen significativamente al absentismo laboral, afectando la operatividad institucional. El estudio propone estrategias para prevenir y mitigar el Burnout, promoviendo mejores condiciones laborales y fortaleciendo la gestión del talento humano en instituciones públicas.

Palabras clave: Absentismo laboral; burnout; policía; cargas laborales; prevención

ABSTRACT

The present research analyzes the impact of Burnout Syndrome on absenteeism among police officers in District San Miguel No. 3, Bolívar Province, during the year 2024. Burnout, recognized by the World Health Organization as an occupational phenomenon, is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. These factors negatively affect job performance and workers' quality of life, particularly in high-pressure sectors like law enforcement. The study employs a mixed-methods approach, combining quantitative tools such as the Maslach Burnout Inventory to measure burnout levels and statistical analyses to establish the relationship between this condition and absenteeism rates. Qualitatively, structured interviews are conducted to identify underlying factors that exacerbate this issue in the police context. The findings reveal a high prevalence of burnout among police officers, linked to factors such as excessive workload, lack of institutional support, and challenging working conditions. These factors significantly contribute to absenteeism, undermining institutional efficiency. The study proposes strategies to prevent and mitigate burnout, including promoting better working conditions and strengthening human resource management in public institutions.

Keywords: Absenteeism; burnout; police; workload; prevention

1. CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Descripción del Problema

A nivel mundial, el síndrome de burnout ha sido reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un fenómeno ocupacional que afecta significativamente a los trabajadores del sector público, especialmente a aquellos que se desempeñan en áreas de seguridad y protección. Según (Maslach & Leiter, 2016), "el burnout se ha convertido en un problema de salud ocupacional crítico que afecta entre el 20% y 30% de los trabajadores en servicios de emergencia y seguridad a nivel global" (p. 104). Este fenómeno se ha intensificado significativamente en los últimos años, impactando directamente en los índices de absentismo laboral.

El síndrome de desgaste ocupacional o Burnout, con código CIE-11 QD85, ha sido reconocido por la Organización Mundial de la Salud en 2019 como un problema de salud laboral significativo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo incluyó en su Clasificación Internacional de Enfermedades en 2019, destacando su influencia en el bienestar de los trabajadores y su impacto económico en las organizaciones y gobiernos. "El burnout se caracteriza por una sensación de agotamiento extremo, pérdida de eficacia y una actitud negativa hacia el trabajo" (OMS, 2020)

El síndrome de burnout se ha convertido en una problemática de salud pública en aumento a nivel mundial, afectando a múltiples sectores laborales y particularmente a aquellos con alta demanda emocional y física, como el sector de la seguridad y salud. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el burnout es reconocido como un "fenómeno ocupacional" que puede causar síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, los cuales, si no se tratan adecuadamente, afectan no solo a los individuos sino también a la productividad de las instituciones y el bienestar social en general. La OMS destaca que el estrés crónico relacionado con el trabajo, en casos extremos, puede incluso llevar al abandono laboral y otros problemas de salud física y mental (OMS, 2020).

A nivel macroeconómico, el síndrome de burnout ha demostrado tener un impacto directo en el absentismo laboral, generando pérdidas significativas en la economía

global. Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2021, los problemas de salud mental en el trabajo, incluyendo el burnout, son responsables de una reducción de la productividad laboral estimada en varios puntos porcentuales del PIB en algunos países desarrollados. Este fenómeno se agrava en sectores de alta presión y de alta demanda de servicios públicos, como el de los cuerpos de seguridad, donde el agotamiento y el estrés afectan gravemente el desempeño y provocan altos índices de absentismo (OIT, 2021).

El síndrome de burnout y el trastorno de estrés postraumático (TEPT) son condiciones prevalentes en profesionales de servicios de emergencia, incluyendo policías, bomberos y operadores de despacho de emergencias. Estos trabajadores enfrentan regularmente situaciones de alta presión y traumas, lo cual contribuye a un agotamiento físico y emocional significativo. La exposición continua a eventos traumáticos no solo impacta su desempeño y bienestar laboral, sino que también afecta sus relaciones personales y la efectividad de las instituciones para las que trabajan (Klimley, Hasselt, & Stripling, 2018)

El síndrome de burnout no solo impacta el bienestar psicológico de los servidores policiales, sino que también repercute directamente en su rendimiento y compromiso laboral. Según el estudio, 'una mala calidad de sueño eleva los niveles de agotamiento emocional y cinismo en servidores policiales; de este modo, se presentan niveles bajos de energía positiva o entusiasmo y actitudes distantes hacia las personas a quienes prestan sus servicios (Colcha & Delgado, 2024). Esto resalta la necesidad de priorizar el cuidado del sueño para mitigar el absentismo laboral y mejorar la calidad de servicio en sectores de alta demanda como la seguridad pública.

El burnout, o estrés crónico, se manifiesta como agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de falta de realización personal. Este fenómeno es especialmente relevante para profesiones exigentes como la policía. La literatura científica ofrece muchos estudios que iluminan los métodos, causas y consecuencias del agotamiento en policías. Al explorar estos estudios, buscamos entender mejor este problema y ofrecer soluciones que restablezcan la salud y el bienestar de los agentes (Barragán & Tupiza, 2024).

En la provincia de Bolívar, los oficiales de policía enfrentan un entorno laboral que se caracteriza por altos niveles de estrés y presión, lo que ha llevado a un aumento en la prevalencia del Síndrome de Burnout (SB). Este fenómeno no solo afecta la salud mental de los agentes, sino que también impacta negativamente en la calidad del servicio que ofrecen a la comunidad. La falta de recursos y el escaso apoyo institucional agravan esta situación, creando un ciclo de insatisfacción y agotamiento que puede comprometer la seguridad pública.

Además, las condiciones laborales en Bolívar, como la carga excesiva de trabajo y la falta de reconocimiento, contribuyen a un ambiente propenso al desarrollo del SB. "Estos hallazgos adicionales refuerzan la idea de que la prevalencia y las manifestaciones del síndrome de burnout (SB) pueden experimentar variaciones significativas según el contexto y las condiciones específicas en las que trabajan los oficiales de policía" (Vargas M. Á., 2023) . Los policías, al estar expuestos a situaciones de alta tensión y riesgo, experimentan un desgaste emocional que se traduce en una disminución de su rendimiento y motivación, repercutiendo en la percepción de seguridad de la población.

La naturaleza estresante y demandante del trabajo policial, caracterizada por largas jornadas, situaciones de riesgo y la presión constante para mantener la seguridad pública, contribuye a la aparición de este síndrome. Como resultado, "los policías están propensos a desarrollar el síndrome de burnout, debido a la naturaleza estresante y demandante de su trabajo, este fenómeno puede tener repercusiones significativas en su salud mental y física, así como en su desempeño laboral" (Varga, 2023) . Esta situación no solo afecta a los individuos, sino que también repercute en la calidad del servicio que se ofrece a la comunidad, generando un ciclo de insatisfacción y estrés que puede llevar a un aumento en el absentismo laboral.

El absentismo laboral en el cuerpo policial del Distrito San Miguel No.3 puede ser un indicador crítico de la presencia del síndrome de burnout. La incapacidad de los agentes para manejar el estrés y la presión inherente a su trabajo puede resultar en un aumento de las ausencias, lo que a su vez afecta la operatividad y la eficacia de la institución. Por lo tanto, es fundamental investigar cómo el síndrome de burnout influye en el absentismo laboral de los servidores policiales, con el fin de

implementar estrategias que promuevan su bienestar y mejoren la calidad del servicio en la Provincia de Bolívar.

Formulación del Problema

¿Cómo influye el síndrome de burnout en el absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, en el año 2024?

Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la prevalencia del síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, en el año 2024?
- ¿Cuál es el porcentaje de absentismo laboral relacionado con el síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, en el año 2024?
- ¿Cuáles son los factores que originan el síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, en el año 2024?

Justificación

La presente investigación se justifica en la necesidad de analizar la influencia del síndrome de burnout en el absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, durante el año 2024. El estudio del síndrome de burnout y el absentismo laboral en este contexto es de suma importancia, ya que estos fenómenos pueden afectar negativamente el desempeño y la productividad de los miembros de la institución policial, lo cual repercute en la calidad del servicio público brindado a la ciudadanía.

La investigación se enmarca dentro de la línea de investigación de Desarrollo Económico y Empresarial - Gestión del Talento Humano, ya que aborda la problemática del síndrome de burnout y el ausentismo laboral en una institución pública, aspectos que son fundamentales para comprender y mejorar la gestión del talento humano en este contexto. Los hallazgos de este estudio podrían contribuir al diseño e implementación de estrategias y políticas orientadas a prevenir y mitigar el síndrome de burnout, así como a reducir el absentismo laboral en el ámbito policial.

Además, esta investigación se justifica por su relevancia social, ya que los resultados obtenidos podrían servir como insumos para la toma de decisiones por parte de las autoridades competentes, con el fin de implementar programas y acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los servidores policiales, lo cual redundaría en un mejor servicio público a la comunidad. Los beneficios para los clientes externos, es decir, la población atendida por la Policía, se traducirían en un mejor servicio público, al contar con servidores policiales más motivados, saludables y comprometidos con su labor.

Desde el punto de vista académico, este trabajo de investigación contribuirá a ampliar el conocimiento existente sobre la relación entre el síndrome de burnout y el absentismo laboral, especialmente en el contexto de la función policial, un campo que ha sido escasamente abordado en la literatura científica. Los hallazgos de este estudio podrían ser utilizados como base para futuras investigaciones en esta temática. La realización de esta investigación se justifica por su factibilidad, ya que se cuenta con el apoyo y la colaboración de las autoridades y el personal del Distrito San Miguel No.3 de la Policía Nacional, quienes han mostrado interés en participar en el estudio y facilitar el acceso a la información requerida.

Objetivos: General y Específicos

Objetivo general

Analizar el impacto del síndrome de burnout en el absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, año 2024.

Objetivos específicos

- Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, año 2024.
- Establecer el porcentaje de absentismo laboral en base al síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, año 2024.
- Identificar los factores que originan el síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, año 2024.

Variables

Variable independiente: Síndrome de burnout

Variable dependiente: Absentismo laboral

Operacionalización

Variable	Definición	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumentos
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout. Está compuesto por; agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Lo que genera, una constelación de síntomas, con múltiples consecuencias en la calidad de vida de las personas (Lovo, Síndrome de burnout: Un problema moderno, 2020)	El síndrome de burnout se medirá a través del Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional hacia su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional (Jiménez, 2024).	Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Sensación de estar emocionalmente agotado por el trabajo ○ Trato impersonal hacia los usuarios/clientes ▪ Sensación de incompetencia en el desempeño de las tareas 	Encuesta	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Absentismo laboral	Es lo que se ha relacionado a condiciones laborales deficientes, riesgos psicosociales ocupacionales, falta de satisfacción laboral, factores biológicos, físicos y psicológicos del personal que brinda la atención (Porras, y otros, 2020)	El absentismo laboral se mide para analizar su impacto en la operatividad y eficacia de la institución, clasificando las ausencias de los servidores policiales según causas como enfermedades y accidentes laborales, lo cual se medirá mediante una entrevista estructurada al jefe de Talento Humano (Cartagena, 2024).	Motivos del absentismo Frecuencia del absentismo Duración del absentismo	<ul style="list-style-type: none"> • Causas psicológicas del ausentismo en el año 2024 ○ Ausencias por razones médicas relacionadas con estrés o agotamiento emocional en el año 2024 ▪ Tiempo prolongado debido a licencias médicas relacionadas con estrés o agotamiento emocional en el año 2024 	Entrevista	Entrevista estructurada

Tabla 1
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

2. CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Según (Rodríguez, 2020), en su estudio titulado “Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral” señala que, el síndrome de burnout, o síndrome de desgaste profesional, es un fenómeno cada vez más relevante en el entorno laboral moderno, particularmente en profesiones que demandan una atención prolongada e intensa hacia personas en situaciones de necesidad o dependencia, desde su conceptualización por Freudenberger en 1974 y su posterior definición como un modelo multidimensional por Maslach y Jackson en 1981, el burnout se ha caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y una baja realización personal

Este trastorno adaptativo crónico surge de un estrés laboral persistente y desproporcionado, el cual desequilibra las expectativas individuales frente a la realidad del trabajo cotidiano, causando un alto grado de absentismo laboral, disminución en la eficiencia y productividad, y puede llegar a provocar una incapacitación total que conduzca al abandono de la profesión. A nivel organizacional, el burnout tiene repercusiones significativas, desde el aumento en los costos operativos y la rotación de personal hasta un incremento en la frecuencia de accidentes laborales y una disminución en la moral y el compromiso de los empleados.

Para mitigar los efectos del burnout, es crucial implementar estrategias de prevención centradas en la mejora de las condiciones de trabajo y el bienestar de los empleados. Esto incluye la creación de un entorno psicosocial favorable que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal, la formación en técnicas de manejo del estrés, y el establecimiento de políticas laborales que reduzcan los factores de riesgo asociados con el burnout. Además, fomentar un sistema de reconocimiento y recompensas justas y equitativas, junto con oportunidades claras para el desarrollo profesional, puede contribuir significativamente a la reducción del burnout y al fortalecimiento del compromiso y la satisfacción de los empleados.

En última instancia, abordar el burnout requiere una aproximación integral que no solo considere los aspectos individuales y organizacionales, sino que también promueva la salud y seguridad en el trabajo como pilares fundamentales para el éxito y sostenibilidad de las organizaciones.

Por otro lado, los autores (Montoya & Peña, 2020), en su estudio llamado “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización” concuerdan que, la carga de trabajo percibida por las enfermeras y enfermeros se considera moderada, y aunque el 82.2% toma de tres a cuatro períodos de descanso durante su jornada, casi un 25% no disfruta de vacaciones regulares. Estos factores, junto con la escasa antigüedad laboral (con la mayoría teniendo entre 1 y 5 años de experiencia y solo un 11% superando los 21 años de servicio), indican una falta de estabilidad y seguridad laboral, ya que la mayoría no son personal de base.

Además, aunque la mayoría posee una licenciatura en enfermería, lo que les proporciona una base educativa sólida, estas condiciones laborales desafiantes y la falta de períodos de descanso adecuados pueden predisponerlos a experimentar burnout. Este síndrome no solo afecta la salud física y mental de los trabajadores, manifestándose en agotamiento, despersonalización y baja realización personal, sino que también tiene consecuencias negativas para la calidad de la atención al paciente, el rendimiento laboral y la eficiencia organizacional. Por lo tanto, es crucial implementar estrategias de prevención y manejo del burnout que aborden tanto las necesidades individuales de los profesionales de enfermería como las mejoras organizativas en sus condiciones laborales.

Para finalizar, según (Paz, 2020), en su investigación “Síndrome de burnout y fatiga laboral” concluye que el síndrome de burnout y la fatiga laboral son fenómenos interrelacionados que pueden tener serias implicaciones para la salud de los trabajadores y la eficiencia organizacional, especialmente en sectores demandantes como el industrial. Los resultados indicaron que tanto aquellos que ya presentaban síntomas como los que estaban en alto riesgo de desarrollarlo, exhibían un notable cansancio emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal.

Estas dimensiones del burnout no solo reflejan un estado de agotamiento físico y mental, sino también una desconexión emocional y una percepción negativa de la propia eficacia en el trabajo, adicionalmente, el estudio de la fatiga laboral a través del instrumento de Yoshitake reveló que los trabajadores experimentaban principalmente cansancio corporal, torpeza y dificultades cognitivas, tales como problemas de atención y nerviosismo, que impactaban su desempeño diario.

Científico

Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout, conocido también como síndrome de desgaste profesional, es una afección resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo. Este trastorno se caracteriza por un agotamiento emocional extremo, despersonalización y una sensación de falta de realización personal, A medida que las demandas laborales se incrementan, más personas experimentan esta condición, lo que ha llevado a una mayor atención y estudio de sus causas y efectos.

El Burnout se manifiesta principalmente en tres dimensiones: el agotamiento emocional, donde la persona siente una falta de energía abrumadora; la despersonalización o cinismo, que se expresa como una actitud negativa o insensible hacia el trabajo y los demás; y la reducción de la realización personal, reflejada en la percepción de incompetencia y falta de éxito profesional (Díaz & Daza, 2020).

Los factores que contribuyen al desarrollo del Burnout son diversos. Entre los más comunes se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, las recompensas inadecuadas, los conflictos de valores y las dinámicas de grupo negativas, la sobrecarga de trabajo, por ejemplo, puede hacer que las personas sientan que nunca tienen suficiente tiempo o recursos para completar sus tareas, lo que incrementa su nivel de estrés. La falta de control y las recompensas inadecuadas pueden hacer que los empleados se sientan subvalorados y desmotivados. Además, los conflictos entre los valores personales y los de la organización, así como las relaciones interpersonales tensas, pueden agravar aún más el estrés.

Los síntomas del Burnout son variados y pueden afectar tanto el cuerpo como la mente. Entre los síntomas físicos se incluyen la fatiga persistente, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales, los síntomas emocionales abarcan sentimientos de

fracaso, desesperanza e irritabilidad. En términos de comportamiento, las personas con Burnout pueden tender al aislamiento social, la procrastinación y el uso de sustancias como mecanismos de afrontamiento. Estos síntomas no solo deterioran la salud individual, sino que también pueden tener un impacto negativo significativo en las organizaciones, disminuyendo la productividad, aumentando el ausentismo y la rotación de personal.

Para prevenir y manejar el Burnout, es crucial implementar estrategias tanto a nivel individual como organizacional. El autocuidado, que incluye mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y la práctica de actividades de relajación, es fundamental. La gestión efectiva del tiempo, estableciendo prioridades y límites claros, puede ayudar a evitar la sobrecarga. Fomentar un ambiente de trabajo que valore el apoyo mutuo y la comunicación abierta también es esencial. Desde una perspectiva organizacional, es importante modificar las cargas de trabajo, proporcionar recursos adecuados y asegurar un sistema de reconocimiento y recompensa justo (Montoya & Peña, 2020).

En 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó el Síndrome de Burnout en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), reconociéndolo como un fenómeno ocupacional que resulta del estrés crónico no gestionado en el lugar de trabajo. Esta inclusión subraya la importancia de abordar el Burnout como un problema significativo de salud pública. Si crees que podrías estar experimentando síntomas de Burnout, es fundamental buscar apoyo profesional o aprovechar los recursos disponibles en tu entorno laboral. La intervención temprana y el manejo adecuado pueden marcar una diferencia crucial en la recuperación y el bienestar general.

Ambas teorías, aunque diferentes en su enfoque, son complementarias en la comprensión del burnout. La Teoría de Maslach y Jackson proporciona un marco estructurado para medir y diagnosticar el burnout a través de sus dimensiones específicas, mientras que la Teoría de Hobfoll ofrece una visión amplia sobre cómo la percepción de la pérdida de recursos influye en el estrés y el burnout. En conjunto, estas teorías permiten desarrollar estrategias de intervención más efectivas, abordando tanto las manifestaciones específicas del burnout como la necesidad de conservar y recuperar los recursos personales, sociales y materiales.

Para los servidores policiales, donde el equilibrio emocional y el acceso a recursos adecuados son cruciales, aplicar ambas teorías puede ser vital para prevenir el desgaste profesional y mantener la salud y la eficacia en el trabajo.

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es una de las dimensiones fundamentales del Síndrome de Burnout y se refiere a una sensación profunda y persistente de falta de energía y desgaste emocional, las personas que experimentan este tipo de agotamiento se sienten como si sus recursos emocionales estuvieran completamente agotados, lo que les dificulta afrontar las demandas cotidianas de su trabajo y vida personal, este estado de fatiga crónica va más allá de un simple cansancio físico; es una sensación abrumadora de no tener nada más que dar emocionalmente (Sar & Turquía, 2020). Quienes padecen agotamiento emocional suelen describir una constante sensación de estar exhaustos y vacíos, este agotamiento puede manifestarse de diversas formas, incluyendo una disminución notable en la capacidad de concentrarse y rendir en el trabajo. Las tareas que antes se realizaban con facilidad pueden convertirse en desafíos monumentales, lo que aumenta el sentimiento de ineptitud y frustración, esta condición no solo afecta la productividad laboral, sino que también puede repercutir negativamente en la vida personal, dificultando la participación en actividades que anteriormente eran fuente de placer y relajación (Lauracio & Ticona, 2020).

El impacto del agotamiento emocional no se limita al ámbito laboral; también puede influir significativamente en las relaciones interpersonales, las personas con este tipo de agotamiento pueden volverse irritables y tener menos paciencia con sus colegas, amigos y familiares. Esta irritabilidad puede llevar a conflictos y a un mayor aislamiento social, lo que a su vez puede exacerbar el sentimiento de desconexión y soledad, en el contexto del trabajo, esto puede traducirse en una menor disposición a colaborar y una mayor tendencia a evitar interacciones que requieran un compromiso emocional significativo.

Además, el agotamiento emocional puede desencadenar una serie de síntomas físicos, como problemas de sueño, dolores de cabeza y tensiones musculares, estos síntomas físicos pueden crear un ciclo vicioso, donde la fatiga física alimenta el agotamiento emocional y viceversa, la persistencia de estos síntomas puede llevar

a un deterioro de la salud general y aumentar el riesgo de desarrollar otras condiciones de salud mental, como la depresión y la ansiedad.

En la Teoría de Maslach y Jackson, el agotamiento emocional se considera la dimensión central y más crítica del Síndrome de Burnout. Esta teoría identifica el agotamiento emocional como el primer indicador de que un individuo está experimentando burnout. Se caracteriza por una sensación abrumadora de fatiga y la percepción de que los recursos emocionales están completamente agotados.

Sensación de estar emocionalmente agotado por el trabajo

El agotamiento laboral es un tipo de estrés vinculado con el trabajo. Incluye un desgaste físico o emocional. También puede abarcar el sentirse inútil, impotente y vacío. El agotamiento no es un diagnóstico médico. Algunos expertos piensan que detrás del agotamiento, hay otros trastornos, como la depresión. El agotamiento puede aumentar el riesgo de depresión. Pero depresión y agotamiento no son lo mismo y requieren tratamientos diferentes. Ciertos rasgos de la personalidad pueden influir en el riesgo de agotamiento. Otros factores, como experiencias laborales previas, también pueden influir. Eso explica por qué si dos personas tienen los mismos problemas en el trabajo, una podría tener agotamiento laboral y la otra, no (MAYOCLINIC, 2024).

El agotamiento laboral, también conocido como burnout, representa una forma de estrés crónico relacionado con el trabajo que afecta tanto al cuerpo como a la mente. Esta situación lleva a un deterioro progresivo en la calidad de vida y la productividad, evidenciado en síntomas como cansancio extremo, falta de motivación y una percepción de ineficacia personal. Aunque el agotamiento laboral y la depresión comparten algunos síntomas, como la sensación de vacío y la baja autoestima, es importante reconocer que no son lo mismo y requieren abordajes distintos.

Por otro lado, (Pérez, 2019) afirman La sensación de estar emocionalmente agotado por el trabajo "surge cuando las demandas emocionales del trabajo exceden la capacidad de la persona para afrontarlas de manera adecuada". Estos investigadores consideran que esta experiencia puede llevar a una disminución del compromiso y la motivación del trabajador.

La sensación de estar emocionalmente agotado por el trabajo es un problema que merece especial atención, ya que puede tener un impacto negativo significativo en el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Las organizaciones deben implementar programas de prevención y manejo del estrés, así como brindar apoyo y recursos a los empleados para ayudarlos a lidiar con las demandas emocionales de su trabajo.

Despersonalización

Para la doctora (Cores, 2023) en su blog sobre la despersonalización y desrealización, indica que son dos síntomas psicológicos que pueden coexistir. Ambos se producen tanto en hombres como en mujeres. Por lo general se empiezan a experimentar en la adolescencia, ya que es poco frecuente que debuten en la edad adulta. Las personas con este tipo de trastornos suelen haber experimentado algún tipo de situación con altos niveles de estrés, como pueden ser: maltratos o desatención durante la infancia, abuso físico, haber presenciado violencia doméstica, muerte inesperada de algún amigo o pariente cercano.

La despersonalización y la desrealización son manifestaciones psicológicas complejas que, aunque pueden aparecer juntas, afectan a las personas de distintas maneras y en diversos momentos de la vida, comúnmente iniciándose en la adolescencia. Tal como señala la Dra. Cores (2023), estos síntomas suelen estar vinculados con experiencias traumáticas o situaciones de estrés extremo, como abusos o pérdidas significativas, que impactan profundamente en el desarrollo emocional y psicológico de una persona.

Estos síntomas pueden llevar a una desconexión o distanciamiento del entorno y de la propia identidad, lo cual es una respuesta adaptativa que el cerebro activa frente a situaciones que superan la capacidad de afrontamiento emocional.

En el estudio "Síndrome de Burnout y afrontamientos en médicos adscritos a la unidad de medicina familiar, derivado de la pandemia" de la doctora (Zapata, 2022) subraya que la despersonalización se refiere a "una respuesta negativa, insensible o excesivamente distante hacia otras personas, quienes son, en general, los destinatarios del servicio o cuidado del individuo".

La despersonalización es un fenómeno preocupante, ya que puede afectar negativamente la calidad del servicio o atención que brindan los trabajadores a los

usuarios o clientes. Es crucial que las organizaciones aborden esta problemática, no solo por el bienestar de sus empleados, sino también por el impacto que puede tener en la satisfacción y la experiencia de los usuarios. Implementar programas de capacitación, fomentar la empatía y promover un clima laboral positivo pueden ser estrategias efectivas para prevenir y abordar la despersonalización.

Trato impersonal hacia los usuarios/clientes

Según un estudio reciente de (Haemi & Qu, 2019), "el trato impersonal hacia los clientes se asocia con una disminución de la satisfacción del cliente y un aumento de las quejas". Los autores señalan que este tipo de comportamiento por parte de los empleados puede dañar seriamente la imagen y reputación de la organización. El trato impersonal hacia los usuarios/clientes es una problemática que deteriora la experiencia del cliente y puede tener un impacto negativo en la imagen y la reputación de la organización. Las empresas deben promover una cultura de servicio centrada en la empatía, la amabilidad y la búsqueda de soluciones para los clientes.

(Kawon & Baker, 2020) afirman que el trato impersonal hacia los usuarios/clientes se caracteriza por "comportamientos de los empleados que reflejan una falta de calidez, empatía y consideración hacia las necesidades de los clientes". Los autores señalan que este tipo de trato se asocia con una mayor insatisfacción y quejas de los usuarios.

Para abordar el trato impersonal, las organizaciones deberían implementar programas de capacitación y desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación efectiva, la inteligencia emocional y la resolución de conflictos. Además, es crucial que los líderes y supervisores den el ejemplo de un trato cálido y respetuoso hacia los usuarios/clientes, y que se cree un ambiente laboral que apoye y valore la atención al cliente.

Baja realización personal

Según (García, Lugo, & Soto, 2024) la baja realización personal se refiere a "una disminución en los sentimientos de competencia y logro en el trabajo". Estos autores consideran que esta dimensión del burnout se relaciona con una sensación de incompetencia y falta de productividad en el desempeño de las tareas laborales.

La baja realización personal es una problemática que puede tener un impacto significativo en la motivación, el compromiso y el desempeño de los trabajadores. Es importante que las organizaciones fomenten un entorno laboral que permita a los empleados sentirse competentes, valorados y realizados en su trabajo. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación, retroalimentación constructiva, oportunidades de desarrollo profesional y un liderazgo que apoye y motive a los trabajadores.

La baja realización personal se caracteriza por una percepción de escaso cumplimiento de los propios objetivos, lo que genera una sensación de insatisfacción y falta de propósito en la vida. Las personas que experimentan este fenómeno suelen sentirse desconectadas de sus propias metas y valores, lo que impacta su bienestar general (Hauw-Berlemont, y otros, 2021).

La baja realización personal puede tener un impacto significativo en el bienestar emocional y psicológico de una persona. Al no alcanzar las metas personales o sentirse desconectado de sus propios valores y objetivos, se genera una sensación de frustración y vacío. Esto puede llevar a un ciclo de desmotivación, donde la falta de logros refuerza la percepción de incompetencia o de incapacidad. Además, la desconexión entre lo que una persona espera de sí misma y lo que realmente logra puede desencadenar problemas como la ansiedad, la depresión e incluso trastornos de la autoestima. La baja realización personal es, por tanto, un factor importante en la evaluación de la salud mental de un individuo, ya que afecta directamente a su sentido de propósito y satisfacción en la vida.

Sensación de incompetencia en el desempeño de las tareas

La sensación de incompetencia en el desempeño de las tareas puede surgir cuando una persona percibe que no posee las habilidades o recursos necesarios para alcanzar el éxito, lo que genera un sentimiento de frustración y ansiedad. Este sentimiento puede deteriorar la confianza en sí misma y limitar la disposición para enfrentar nuevos desafíos (Anne & Gazzola., 2023).

La sensación de incompetencia afecta la autoeficacia y puede generar un ciclo de auto-desconfianza, donde la persona evita asumir nuevas responsabilidades por miedo al fracaso. Esto puede reducir las oportunidades de crecimiento personal y profesional, perpetuando la frustración y la baja autoestima. El reconocer y superar

este sentimiento es esencial para mejorar el bienestar emocional y alcanzar metas significativas.

Cuando una persona experimenta la sensación de incompetencia en sus tareas diarias, suele desencadenar un sentimiento de incapacidad que influye negativamente en la percepción de su rendimiento general. Esto puede crear una barrera para el desarrollo de nuevas habilidades y la superación personal (Arthur, 2020).

La sensación de incompetencia puede convertirse en un obstáculo importante para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. Cuando alguien no percibe sus esfuerzos como suficientes, puede sentirse bloqueado y menos dispuesto a tomar riesgos, lo que limita las posibilidades de mejora y crecimiento. Este fenómeno también puede llevar a una mayor procrastinación, ya que la persona duda de su capacidad para completar tareas exitosamente, lo que afecta su productividad y bienestar general.

Absentismo laboral

Cuando los empleados faltan al trabajo de manera frecuente o prolongada, puede resultar en interrupciones en las operaciones diarias, retrasos en proyectos y una carga adicional para los compañeros de equipo. Esto puede afectar negativamente la moral del equipo y la calidad del trabajo realizado, así como aumentar los costos asociados con la contratación de personal temporal o la redistribución de tareas (Salcedo & Orozco, 2021).

Además de los impactos directos en la productividad, el absentismo laboral también puede tener consecuencias para la salud y el bienestar de los empleados. El estrés laboral, la falta de satisfacción en el trabajo o problemas personales no resueltos pueden contribuir al aumento de las tasas de absentismo. A largo plazo, el absentismo crónico puede afectar la estabilidad financiera de la organización y su capacidad para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Para gestionar el absentismo laboral de manera efectiva, las organizaciones pueden implementar políticas y prácticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, promuevan la salud y el bienestar de los empleados, y proporcionen apoyo para la gestión del estrés y la salud mental. Además, ofrecer programas de flexibilidad laboral, como horarios de trabajo flexibles o teletrabajo,

puede ayudar a reducir el ausentismo al permitir a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades personales y profesionales (Zurita, 2022).

El absentismo laboral puede ser tanto una causa como una consecuencia del agotamiento emocional y la despersonalización en el trabajo. Desde las perspectivas de Maslach y Jackson y de Hobfoll, abordar eficazmente el ausentismo requiere políticas organizacionales que promuevan un ambiente laboral saludable y apoyen el bienestar integral de los empleados, contribuyendo así a la prevención del burnout y a la mejora del rendimiento organizacional.

Motivos del absentismo

El absentismo puede ser causado por diversos factores personales, laborales y sociales. Entre las principales razones destacan problemas de salud, como enfermedades crónicas o episodios recurrentes de malestar físico. Además, el estrés laboral, la insatisfacción en el trabajo, y las condiciones inadecuadas del entorno laboral, como falta de ergonomía o relaciones conflictivas, también influyen. A nivel personal, cuestiones como responsabilidades familiares, falta de motivación o problemas emocionales contribuyen al ausentismo. Cada motivo refleja una interrelación entre el contexto personal y las condiciones laborales de cada individuo (Berón, Mejía, & Castrillón, 2021).

Se identifica adecuadamente diversos factores que motivan el absentismo, desde problemas de salud hasta condiciones laborales y personales. Sin embargo, podría profundizar más en las dinámicas estructurales, como el impacto de políticas laborales deficientes o la falta de acceso a servicios de salud que agravan las ausencias. También sería valioso explorar cómo estos factores interactúan en contextos específicos, como el trabajo informal o sectores con alta precariedad. Además, la generalización de los motivos no considera diferencias culturales o regionales que pueden influir en los índices de absentismo.

Los motivos del absentismo suelen manifestarse de forma tanto esporádica como recurrente. Por ejemplo, las enfermedades agudas producen ausencias ocasionales, mientras que los problemas crónicos generan ausencias frecuentes. En el ámbito laboral, las quejas sobre la cultura organizacional o la percepción de injusticia laboral fomentan ausencias justificadas o incluso injustificadas. A nivel emocional, el desgaste psicológico o el síndrome de "burnout" generan conductas de

aislamiento o abandono. Además, las obligaciones familiares emergen de forma imprevista, afectando la asistencia al trabajo de manera inmediata y generalmente inevitable (Cantos, 2022).

Describe cómo se presentan los motivos del absentismo, tiende a simplificar las formas en que estos se manifiestan. Por ejemplo, al mencionar ausencias esporádicas y recurrentes, no se analizan las posibles estrategias preventivas que podrían reducirlas. También se podría abordar cómo las empresas suelen gestionar o responder al absentismo, lo que a menudo perpetúa los problemas subyacentes en lugar de resolverlos. Por último, el análisis no considera el impacto de tecnologías, como el teletrabajo, que pueden transformar las dinámicas tradicionales del absentismo laboral.

Tiempo prolongado debido a licencias médicas relacionadas con estrés o agotamiento

El estrés laboral es una de las principales causas de licencias médicas prolongadas. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo en el entorno laboral y la presión para alcanzar metas inalcanzables generan un deterioro físico y mental significativo. Esto puede desencadenar trastornos como ansiedad, insomnio y enfermedades psicosomáticas que requieren periodos de recuperación prolongados. La falta de intervenciones tempranas agrava el problema, ya que muchas organizaciones no cuentan con políticas de prevención adecuadas, lo que resulta en licencias recurrentes y prolongadas (Rojas, 2021).

Se identifica correctamente el estrés laboral como una causa central de licencias médicas prolongadas y menciona factores como la sobrecarga laboral y la falta de apoyo. Sin embargo, se podría enriquecer el análisis al incluir cómo las diferencias en los niveles jerárquicos o el género afectan la incidencia de estrés. Asimismo, no aborda cómo las culturas organizacionales basadas en resultados afectan la percepción del estrés. Por último, la afirmación sobre la falta de políticas de prevención es válida, pero sería útil mencionar ejemplos concretos de medidas preventivas exitosas o fracasadas.

El agotamiento, conocido como "burnout", representa un problema crítico en el ámbito laboral. Este síndrome, caracterizado por fatiga extrema, despersonalización y pérdida de motivación, es común en sectores de alta demanda como la salud y la

educación. La recuperación suele ser lenta debido a la necesidad de tratamientos multidisciplinarios, que incluyen terapia psicológica y cambios en el estilo de vida. Las licencias extendidas reflejan la incapacidad de las empresas para abordar las causas del agotamiento, como la sobreexigencia y la falta de recursos, perpetuando un ciclo de ausencias prolongadas (Arango, Vázquez, & Ramírez., 2022).

Aborda con precisión el síndrome de "burnout" y su impacto en las licencias prolongadas, especialmente en sectores de alta demanda. Sin embargo, la descripción podría ser más crítica al explorar por qué los sectores mencionados son particularmente vulnerables. Además, el énfasis en la responsabilidad empresarial, aunque válido, no reconoce el papel de las políticas públicas y los sistemas de apoyo social en la prevención del agotamiento. Por otra parte, sería pertinente incluir cómo el estigma asociado a problemas de salud mental puede retrasar la búsqueda de ayuda y agravar la necesidad de licencias extendidas.

Frecuencia del absentismo

La frecuencia del absentismo varía según factores personales, laborales y contextuales. Ausencias ocasionales suelen relacionarse con enfermedades leves o situaciones imprevistas, mientras que las ausencias recurrentes reflejan problemas más profundos, como condiciones de salud crónicas o insatisfacción laboral. Sectores laborales con alta demanda física o emocional, como la construcción o la salud, tienden a registrar índices más altos de absentismo frecuente. Además, contextos de precariedad laboral y estrés incrementan la repetición de ausencias, evidenciando la influencia de la calidad del empleo en los patrones de asistencia (Zorrilla & Gonzales, 2023).

El autor da una descripción adecuada de cómo varía la frecuencia del absentismo según factores personales y laborales, destacando sectores específicos con mayor incidencia. Sin embargo, podría ser más crítico al explorar las diferencias entre países o regiones con distintas legislaciones laborales y sistemas de bienestar social. Además, se menciona la precariedad laboral como factor, pero no se profundiza en cómo esta afecta la salud física y emocional de los empleados. Incluir datos estadísticos o estudios específicos enriquecería el argumento, aportando una base más sólida al análisis.

La alta frecuencia del absentismo genera efectos significativos tanto en la productividad empresarial como en el bienestar individual. En el ámbito organizacional, se traduce en mayores costos operativos y sobrecarga para el personal presente. A nivel personal, ausencias repetitivas pueden afectar el desarrollo profesional y la percepción del empleado como comprometido. Factores culturales también influyen: en países donde el absentismo es estigmatizado, las personas pueden asistir enfermas, agravando su estado de salud. Comprender las causas subyacentes permite identificar estrategias efectivas para reducir la frecuencia de las ausencias (Arango M. C., 2023).

Se aborda bien las consecuencias del absentismo frecuente en el ámbito laboral y personal, pero simplifica ciertos aspectos. Por ejemplo, no considera cómo las políticas organizacionales, como el teletrabajo o la flexibilidad horaria, pueden influir en la frecuencia del absentismo. Además, la referencia a factores culturales es pertinente, pero sería más convincente si se exploraran ejemplos concretos de países con diferentes actitudes hacia el absentismo. También faltaría incluir el papel de la salud mental, que es una causa creciente de ausencias frecuentes en el contexto actual.

Causas psicológicas del ausentismo en el año 2024

En 2024, la ansiedad y el estrés siguen siendo las principales causas psicológicas del ausentismo laboral. Factores como la incertidumbre económica, el impacto de la digitalización acelerada y la presión por mantenerse competitivo contribuyen al aumento de estos trastornos. La sobrecarga de trabajo, la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional, y el acoso laboral también son desencadenantes frecuentes. Además, el estigma hacia los problemas de salud mental impide a muchos empleados buscar ayuda, lo que agrava su estado y prolonga las ausencias laborales (Meneses, Gonzále, Betancur, Cueto, & Vásquez-Trespalcacios, 2024).

De manera oportuna las causas psicológicas del ausentismo en 2024, se ven destacando factores como la ansiedad, la depresión y el estrés, así como el impacto de la incertidumbre económica y la pandemia. Sin embargo, se podría profundizar en cómo estas condiciones afectan de manera diferenciada a los empleados según su sector laboral, género o posición jerárquica. También falta una mayor contextualización respecto al papel de políticas gubernamentales o iniciativas

empresariales en la mitigación de estos problemas. Aunque menciona la falta de programas de apoyo, no explora ejemplos de estrategias que han sido efectivas para abordar estas problemáticas.

La depresión y el síndrome de burnout representan un porcentaje significativo del ausentismo en 2024. Las largas jornadas laborales y la desconexión emocional con el trabajo contribuyen al agotamiento físico y psicológico. Sectores como la tecnología y la educación son especialmente vulnerables debido a la alta demanda y la falta de apoyo emocional. La depresión, a menudo subdiagnosticada, afecta la capacidad de concentración y productividad, aumentando las licencias médicas prolongadas. La falta de políticas laborales enfocadas en la salud mental perpetúa este problema, afectando tanto a empleados como a empleadores (Mayo, 2024).

Se describe acertadamente las tendencias emergentes del ausentismo psicológico en 2024, como el "tecnoestrés" y el agotamiento emocional, temas relevantes en el contexto de las dinámicas laborales actuales. Sin embargo, el análisis podría ser más profundo al explicar cómo la hiperconectividad varía entre sectores laborales o regiones con diferentes grados de digitalización. Además, se menciona la falta de equilibrio entre vida y trabajo, pero no se detalla cómo factores culturales, legislaciones laborales o el acceso desigual a recursos tecnológicos influyen en esta problemática. Finalmente, aunque se resalta la necesidad de intervenciones, no se ofrecen ejemplos específicos de estrategias o políticas efectivas para abordarla.

Duración del absentismo

La duración del absentismo depende de múltiples factores, como la causa de la ausencia, las condiciones laborales y la salud del empleado. Ausencias breves suelen estar relacionadas con enfermedades comunes o situaciones personales urgentes, mientras que las prolongadas son más frecuentes en casos de licencias médicas por condiciones crónicas o psicológicas. Además, la flexibilidad del entorno laboral influye: en empresas con políticas de apoyo, los empleados tienden a reincorporarse más rápido. La falta de seguimiento adecuado o apoyo emocional puede extender innecesariamente la duración de las ausencias (Gala, 2022).

Los factores que influyen en la duración del absentismo, como la causa de la ausencia y las políticas laborales. Sin embargo, sería útil expandir sobre cómo la cultura organizacional y el liderazgo impactan la duración de las ausencias, ya que

los ambientes de trabajo que no promueven el bienestar pueden prolongar las ausencias por cuestiones psicológicas. Además, aunque menciona el papel de la flexibilidad laboral, no se profundiza en cómo esta se implementa en diferentes tipos de organizaciones, desde grandes empresas hasta pequeñas y medianas. Incluir ejemplos específicos haría el análisis más completo.

Las ausencias prolongadas tienen un impacto significativo en las organizaciones, ya que afectan la productividad, incrementan los costos operativos y generan sobrecarga en los equipos. Para los empleados, ausentarse durante largos periodos puede dificultar su reintegración al entorno laboral, afectando su desempeño y autoestima. La duración del absentismo también refleja la eficacia de las políticas de salud ocupacional de la empresa. Organizaciones que invierten en prevención y atención temprana suelen experimentar ausencias más cortas, mientras que las que carecen de estas estrategias enfrentan problemas recurrentes y prolongados (Bernardos, 2020).

De manera acertada los impactos del absentismo prolongado, tanto para la organización como para el empleado, se podría ampliar el análisis al explorar cómo la duración del absentismo varía según el tipo de trabajo, el sector industrial o las políticas de salud pública de cada país. Además, menciona correctamente la importancia de las políticas de salud ocupacional, pero no se profundiza en las mejores prácticas o ejemplos de empresas que han logrado reducir significativamente la duración del absentismo mediante intervenciones efectivas. Incorporar estos elementos daría un enfoque más práctico y aplicable.

Ausencias por razones médicas relacionadas con estrés o agotamiento emocional en el año 2024

En 2024, las ausencias médicas relacionadas con el estrés laboral han aumentado considerablemente, impulsadas por la presión constante en el entorno laboral moderno. Factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo emocional y el miedo a perder el empleo contribuyen al agotamiento psicológico de los trabajadores. El estrés prolongado puede desencadenar trastornos como ansiedad, insomnio y problemas cardiovasculares, lo que lleva a licencias médicas prolongadas. Las organizaciones enfrentan el desafío de ofrecer un ambiente de

trabajo que apoye la salud mental de los empleados y prevenga estos episodios (Pombo, 2024).

Se describe correctamente las causas y consecuencias del estrés laboral en 2024, destacando cómo factores como la carga de trabajo excesiva y la falta de apoyo emocional influyen en las ausencias médicas. Sin embargo, podría ahondar más en cómo los avances tecnológicos y la digitalización contribuyen al estrés, especialmente con la demanda de disponibilidad constante. Además, aunque menciona que las organizaciones deben ofrecer un ambiente de trabajo que apoye la salud mental, no se profundiza en qué políticas específicas podrían implementarse para prevenir el estrés o el agotamiento. Incluir ejemplos de empresas que han implementado cambios exitosos sería útil.

El agotamiento emocional, conocido como burnout, es otra causa significativa de ausencias médicas en 2024. Este fenómeno se da cuando los empleados experimentan un agotamiento físico y mental extremo debido a la exigencia laboral y la falta de equilibrio entre trabajo y vida personal. Sectores como la salud, la educación y los servicios públicos son especialmente vulnerables al burnout. Las ausencias debido a agotamiento emocional requieren no solo un tratamiento médico adecuado, sino también cambios estructurales en las organizaciones para reducir la carga laboral y fomentar un ambiente de trabajo saludable (Orellana, Trelles, & Guzmán, 2024).

Señala de manera precisa el agotamiento emocional (burnout) y su impacto en el absentismo, especialmente en sectores vulnerables como la salud y la educación. Sin embargo, falta un enfoque más detallado sobre las dinámicas individuales y colectivas que contribuyen al agotamiento, como la cultura organizacional, la jerarquía laboral o la falta de reconocimiento. Además, aunque menciona la necesidad de cambios estructurales, no aborda cómo las políticas de bienestar podrían adaptarse según el tipo de trabajo o las características de cada organización. Sería enriquecedor incluir más soluciones prácticas o ejemplos de empresas que hayan reducido estos problemas.

Conceptual

Síndrome de Burnout: El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la exposición prolongada al estrés laboral o

emocional intenso. Se caracteriza por sentimientos de cansancio extremo, desmotivación, frustración, y una disminución en el rendimiento laboral o en otras áreas de la vida (Paternina, 2020).

Estrés laboral: El estrés laboral se refiere a las tensiones físicas y emocionales que experimenta una persona en el ámbito laboral, como resultado de demandas excesivas, presiones o conflictos relacionados con el trabajo. Este tipo de estrés puede surgir de diversas fuentes, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas asignadas, relaciones laborales difíciles, inseguridad laboral, entre otros factores. El estrés laboral puede afectar negativamente la salud física y mental de los trabajadores, así como su desempeño y bienestar general (Guzmán, 2020).

Agotamiento emocional: El agotamiento emocional se refiere a un estado de fatiga emocional intensa y prolongada, caracterizado por una sensación de estar emocionalmente drenado, agotado y desgastado. Este tipo de agotamiento suele ocurrir como resultado de una exposición prolongada al estrés emocional, especialmente en contextos como el trabajo, el cuidado de personas, o situaciones que demandan una alta empatía y apoyo emocional constante. Las personas que experimentan agotamiento emocional pueden sentir una falta de energía para manejar sus emociones y responder adecuadamente a las demandas emocionales de su entorno (Chapoñan & Lara, 2020).

Despersonalización: La actitud distante o indiferente hacia el trabajo y colegas se refiere a una falta de compromiso emocional o motivación en relación con las responsabilidades laborales y las interacciones con compañeros de trabajo. Esta actitud puede manifestarse como desinterés en las tareas asignadas, evitación de responsabilidades adicionales, falta de participación en actividades del equipo, y una comunicación mínima o superficial con colegas. Es un comportamiento que puede ser indicativo de diversos factores, como el agotamiento laboral, la falta de satisfacción en el trabajo, problemas personales no resueltos, o desafíos interpersonales en el entorno laboral (González , et al, 2020).

Cansancio crónico: El cansancio crónico se refiere a una sensación persistente de fatiga extrema o agotamiento que no mejora significativamente con el descanso o el sueño adecuados. Esta condición puede estar asociada con diversas causas, como el estrés prolongado, trastornos del sueño, condiciones médicas subyacentes como

la fibromialgia o el síndrome de fatiga crónica, o un estilo de vida desequilibrado que no permite la recuperación adecuada. El cansancio crónico puede afectar significativamente la calidad de vida, la capacidad para realizar actividades diarias y el bienestar general de la persona afectada (Córica, 2020).

Síntomas físicos: Los síntomas físicos se refieren a manifestaciones o sensaciones corporales que indican la presencia de una condición médica, emocional o psicológica. Estos síntomas pueden variar ampliamente y pueden incluir dolor, malestar, cambios en el apetito, trastornos del sueño, fatiga, mareos, entre otros. Los síntomas físicos pueden ser el resultado de enfermedades específicas, estrés emocional, trastornos psicológicos como la ansiedad o la depresión, o condiciones crónicas. Es importante reconocer y tratar los síntomas físicos adecuadamente para abordar tanto sus causas subyacentes como su impacto en la calidad de vida de la persona afectada (Vargas, 2020).

Fatiga persistente: La fatiga persistente se refiere a una sensación continua o recurrente de cansancio extremo, agotamiento físico o mental que no mejora con el descanso adecuado. Esta condición puede interferir significativamente con las actividades diarias, el rendimiento laboral o escolar, y la calidad de vida en general. La fatiga persistente puede ser un síntoma de diversos trastornos médicos, como anemia, hipotiroidismo, trastornos del sueño, enfermedades autoinmunes, infecciones crónicas, así como de condiciones psicológicas como la depresión o la ansiedad. Es importante identificar la causa subyacente de la fatiga persistente para poder implementar un tratamiento adecuado y mejorar el bienestar de la persona afectada (Herrera, 2020).

Desgaste profesional: La fatiga persistente se refiere a un estado continuo o recurrente de cansancio extremo o agotamiento físico y mental que no se alivia con el descanso habitual. Este tipo de fatiga puede interferir significativamente con las actividades diarias, el rendimiento laboral o académico, y la calidad de vida en general. Puede estar asociada con diversos factores, como condiciones médicas crónicas (por ejemplo, síndrome de fatiga crónica, fibromialgia, trastornos del sueño), enfermedades infecciosas prolongadas, trastornos psicológicos (como la depresión o la ansiedad), efectos secundarios de ciertos medicamentos, o incluso cambios en el estilo de vida y el estrés crónico. Es importante identificar la causa

subyacente de la fatiga persistente para poder abordarla adecuadamente y mejorar el bienestar del individuo afectado (Garulo, 2020).

Bienestar psicológico: El bienestar psicológico se refiere al estado general de salud mental y emocional de una persona, que incluye aspectos como la satisfacción con la vida, la capacidad de manejar el estrés y las emociones, la resiliencia frente a los desafíos, y la capacidad para establecer relaciones positivas y significativas. Este estado no solo implica la ausencia de trastornos mentales, sino también un sentido de bienestar subjetivo, equilibrio emocional y psicológico, y una percepción positiva de uno mismo y del entorno. El bienestar psicológico es fundamental para el funcionamiento óptimo y la calidad de vida de las personas (Araoz & Uchasara, 2020).

Resiliencia laboral: La resiliencia laboral se refiere a la capacidad de los individuos para adaptarse y recuperarse de situaciones adversas o estresantes en el ámbito laboral. Esto incluye la habilidad para manejar presiones, cambios, fracasos o conflictos de manera constructiva, sin que afecte significativamente su desempeño, bienestar emocional o mental a largo plazo. La resiliencia laboral implica la capacidad de mantener un sentido de equilibrio, mantener la motivación y aprender de las experiencias difíciles, promoviendo así un entorno de trabajo más saludable y productivo (Narvay, 2020).

Autoeficacia: La autoeficacia se refiere a la creencia personal en la propia capacidad para llevar a cabo acciones específicas y alcanzar metas. Es la confianza en las propias habilidades para enfrentar y completar tareas, resolver problemas y manejar situaciones diversas de manera efectiva. La teoría de la autoeficacia, propuesta por Albert Bandura, sugiere que las personas con una alta autoeficacia tienden a esforzarse más, persistir en sus esfuerzos incluso frente a desafíos y adversidades, y tener una mayor probabilidad de alcanzar el éxito en comparación con aquellas con una autoeficacia baja (Parra & Estrada, 2020).

Motivación laboral: La motivación laboral se refiere al impulso interno o externo que lleva a los empleados a satisfacer sus necesidades y alcanzar sus objetivos dentro del entorno de trabajo. Este concepto abarca los factores que influyen en el comportamiento de los empleados, como la satisfacción personal, el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento profesional, las recompensas

económicas, y un ambiente de trabajo favorable. La motivación laboral es crucial para mantener altos niveles de productividad, compromiso y satisfacción en el trabajo, tanto a nivel individual como organizacional (Puma, 2020).

Equilibrio trabajo-vida: El equilibrio trabajo-vida se refiere a la capacidad de una persona para equilibrar de manera satisfactoria las demandas y responsabilidades de su vida laboral con las de su vida personal y familiar. Esto implica gestionar eficazmente el tiempo y la energía dedicados al trabajo, así como dedicar tiempo suficiente a actividades fuera del trabajo que promuevan el bienestar personal, como el descanso, el ocio, las relaciones sociales y el cuidado personal. Un buen equilibrio trabajo-vida es fundamental para reducir el estrés, mejorar la satisfacción laboral y promover una vida personal saludable y satisfactoria (Radeland, 2020).

Estrés crónico: El estrés crónico se refiere a una respuesta prolongada del cuerpo a situaciones estresantes que persisten durante un período prolongado. A diferencia del estrés agudo, que es una reacción temporal y normal del cuerpo ante un desafío o amenaza, el estrés crónico se desarrolla cuando una persona experimenta niveles elevados de estrés de manera constante o repetida en el tiempo. Esto puede deberse a factores como problemas laborales persistentes, conflictos familiares prolongados, dificultades financieras continuas o condiciones de vida estresantes. El estrés crónico puede tener efectos adversos en la salud física y mental, aumentando el riesgo de enfermedades crónicas, trastornos mentales como la ansiedad y la depresión, y afectando negativamente la calidad de vida en general. (Tordecilla & Ortiz, 2020).

Impacto laboral: El impacto laboral se refiere a las consecuencias o efectos que el trabajo tiene en la vida personal, emocional, física y social de los individuos. Estos efectos pueden ser tanto positivos como negativos, dependiendo de factores como la satisfacción laboral, el equilibrio trabajo-vida, el nivel de estrés, las oportunidades de desarrollo profesional, la relación con los compañeros y superiores, entre otros. El impacto laboral puede influir en la salud mental y física de los empleados, su motivación, su bienestar general y su capacidad para cumplir con responsabilidades fuera del entorno laboral (Soto & Cuéllar, 2020).

Salud mental: La salud mental se refiere al estado de bienestar emocional, psicológico y social de una persona. Incluye la capacidad de manejar el estrés de

manera efectiva, mantener relaciones saludables, tomar decisiones informadas y alcanzar el potencial personal. La salud mental no solo se trata de la ausencia de trastornos mentales, sino también de la capacidad de adaptarse a los cambios y desafíos de la vida, de manera que se pueda funcionar de manera productiva y disfrutar de la vida. Es un componente esencial del bienestar integral y afecta todos los aspectos de la vida cotidiana, incluyendo el trabajo, las relaciones interpersonales, y la satisfacción general con la vida (Saidel, 2020).

Factores de riesgo: Los factores de riesgo se refieren a cualquier característica, circunstancia o exposición que aumenta la probabilidad de que una persona desarrolle una enfermedad, trastorno o problema de salud. Estos factores pueden ser biológicos, como predisposiciones genéticas o condiciones médicas preexistentes, o pueden estar relacionados con el estilo de vida, como el tabaquismo, la dieta poco saludable o la falta de ejercicio. También pueden incluir factores ambientales, sociales o económicos, como el acceso limitado a atención médica, condiciones de trabajo estresantes o inseguras, y situaciones de estrés crónico. Identificar y mitigar los factores de riesgo es fundamental para la prevención y el manejo de diversas condiciones de salud (Cohaila, 2021).

Intervención temprana: La intervención temprana se refiere a la aplicación de medidas o acciones preventivas, terapéuticas o de apoyo en las primeras etapas de un problema, trastorno o situación difícil. Este enfoque busca identificar y abordar los problemas antes de que se intensifiquen o se conviertan en crisis mayores, con el objetivo de prevenir consecuencias adversas a largo plazo y promover el bienestar general. En el contexto de la salud mental, por ejemplo, la intervención temprana podría incluir la detección precoz de síntomas de trastornos mentales, la promoción de estrategias de afrontamiento efectivas, y el acceso a servicios de apoyo y tratamiento adecuados antes de que los síntomas se agraven (Fontalvo, 2021).

Prevención del Burnout: La prevención del Burnout se refiere a las estrategias y acciones dirigidas a mitigar o evitar el desarrollo del síndrome de Burnout en entornos laborales. Esto implica la implementación de medidas tanto a nivel organizacional como individual para reducir el estrés laboral crónico, mejorar el bienestar emocional y promover un equilibrio saludable entre las demandas laborales y personales. Las estrategias pueden incluir la creación de un entorno de

trabajo que fomente el apoyo entre compañeros y la gestión efectiva del estrés, así como programas de capacitación en habilidades de afrontamiento y gestión del tiempo. A nivel individual, la prevención del Burnout puede implicar el establecimiento de límites claros entre el trabajo y la vida personal, el autocuidado regular y la búsqueda activa de apoyo cuando sea necesario. Implementar estas medidas puede ayudar a proteger la salud mental de los empleados y mejorar el ambiente laboral en general (Morales, 2020).

Cultura organizacional: La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias, actitudes y normas compartidas dentro de una organización. Estos elementos forman la base de cómo se comportan los miembros de la organización, cómo interactúan entre sí y cómo perciben y responden a las decisiones y acciones de la dirección. La cultura organizacional influye en la forma en que se llevan a cabo las actividades diarias, se toman las decisiones, se gestionan los recursos humanos, y se abordan los desafíos y oportunidades. Una cultura organizacional fuerte y positiva puede fomentar la cohesión entre los empleados, promover la motivación y la satisfacción laboral, y contribuir al éxito a largo plazo de la organización (Yopan, 2020).

Legal

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Art. 32: "La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. "

Establece que la salud es un derecho garantizado por el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el trabajo y los ambientes sanos.

Art. 33: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado."

Art. 326, numeral 5: "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar."

Ley de Personal de la Policía Nacional del Ecuador

Art. 2: "Para ser miembro de la Policía Nacional se requiere ser ecuatoriano por nacimiento, estar en uso de los derechos de ciudadanía y haber cumplido con los requisitos exigidos por las leyes y reglamentos de la Institución. "

Los miembros de la Policía Nacional, en cualquier situación, serán tratados con las consideraciones debidas a su jerarquía y a la función de seguridad que desempeñan para la consecución del bien común.

Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOPE)

Art. 2: "Las disposiciones de este Código son de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y se rigen bajo los principios de legalidad, proporcionalidad, eficiencia, eficacia, coordinación, mando único jerárquico, complementariedad y subsidiariedad."

Art. 30: "La convocatoria para formar parte de las entidades de seguridad será pública, abierta y respetará los principios previstos en la Constitución de la República y en este Código. "

Establece los derechos de las y los servidores policiales, incluyendo:

Desarrollar sus funciones en un ambiente adecuado para su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar y acceder a los servicios de salud y prestaciones establecidas en la ley de seguridad social respectiva

Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional

Art. 3: "El Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), es un organismo autónomo con finalidad social y sin ánimo de lucro, con personería jurídica, patrimonio propio domicilio en la ciudad de Quito. El ISSPOL es el organismo ejecutor de esta Ley. "

Define el ámbito de protección y establece que el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL) otorgará las siguientes prestaciones: Seguro de Enfermedad y Maternidad, Seguro de Vida y Accidentes Profesionales, Seguro de Invalidez y Seguro de Retiro, Invalidez y Muerte

Art. 43: Define que el subsidio en dinero por enfermedad se concederá al asegurado en servicio activo que comprobare incapacidad temporal para el trabajo, certificada por el Servicio Médico de la Policía Nacional.

Art. 47: "El Seguro de Accidentes Profesionales es la prestación en dinero a la que tiene derecho el asegurado que se incapacita por efecto de accidente o enfermedad profesional. Esta prestación se hace efectiva mediante el pago de la indemnización y/o la pensión de discapacidad. "

Reglamento de la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional

Art. 70: Los seguros de enfermedad y maternidad, vida y accidentes profesionales y muerte de los aspirantes a oficiales, aspirantes a policías siniestrados en actos del servicio, se financiarán conforme a lo establecido en el artículo 90 de la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional.

Decisión 584 del Acuerdo de Cartagena

Art. 11, literal k: Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Establece la obligación de las empresas de combatir y controlar los riesgos psicosociales en su origen, incluyendo el estrés laboral.

Resolución 957 de la CAN (Comunidad Andina de Naciones)

Art. 1, literal a, punto 7: Según lo dispuesto por el artículo 9 de la Decisión 584, los Países Miembros desarrollarán los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se podrán tener en cuenta los siguientes aspectos: a) Gestión administrativa 7. Realización de actividades de promoción en seguridad y salud en el trabajo

Establece que los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deben considerar los factores de riesgo psicosociales.

Clasificación Internacional de Enfermedades

(CIE-11) - Organización Mundial de la Salud: El síndrome de Burnout es definido en la CIE-11 como un "fenómeno ocupacional" y es descrito como "un síndrome resultante del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado con éxito,

caracterizado por tres dimensiones: sensación de agotamiento, distancia mental o negativismo hacia el trabajo, y eficacia reducida.”

Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Seguridad y salud de los trabajadores: “El Convenio 155 establece que todos los empleadores deben tomar medidas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de enfermedades ocupacionales y el manejo de factores psicosociales, tales como el estrés laboral.”

3. CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

La investigación exploratoria es un tipo de estudio que busca obtener un entendimiento inicial sobre un fenómeno poco conocido o poco estudiado. Se caracteriza por su flexibilidad y apertura, permitiendo la recolección de información cualitativa y cuantitativa. Su objetivo es identificar variables, formular hipótesis y guiar investigaciones futuras más detalladas (Chacha, Ramos, & Sánchez, 2021).

Este tipo de estudio busca obtener una comprensión inicial sobre un fenómeno poco conocido o poco estudiado. Se centra en identificar variables, generar hipótesis y proporcionar una base para investigaciones más profundas. Utiliza métodos flexibles y no estructurados, como entrevistas y observaciones, para recolectar información (Isela, Chuyma, & Huacani, 2022)

La investigación exploratoria es un tipo de investigación diseñada para examinar un fenómeno poco estudiado o desconocido, buscando generar ideas, identificar variables clave o establecer un marco conceptual inicial. Dado que este estudio busca explorar la relación entre el síndrome de burnout y el absentismo laboral en un contexto específico (policías del Distrito San Miguel No.3, Bolívar), este tipo de investigación permite identificar factores particulares que no han sido completamente documentados en este ámbito geográfico y profesional. Es exploratoria porque indaga sobre una problemática contextualizada en un grupo profesional específico, con el objetivo de comprender las dimensiones clave del burnout y su impacto en el absentismo.

La investigación descriptiva, en el ámbito científico, se centra en observar y describir características de una sola variable, denominada variable de interés, sin buscar relaciones causales ni intervenciones. Es univariada y emplea técnicas estadísticas para analizar datos retrospectivos en un contexto delimitado por espacio y tiempo. Su propósito puede incluir describir, estimar o verificar, contribuyendo como el primer paso hacia investigaciones cuantitativas más complejas (Pachas & Romero, 2020).

Busca detallar las características fundamentales de un fenómeno o grupo sin manipular variables. Se enfoca en observar, registrar y analizar datos de manera sistemática para proporcionar información precisa y organizada. Este enfoque utiliza técnicas como la observación, encuestas o estudios de caso, permitiendo identificar patrones o tendencias sin establecer relaciones causales. Es esencial para comprender realidades y generar una base de conocimiento útil para investigaciones futuras (Alban, Arguello, & Molina, 2020)

La investigación descriptiva se caracteriza por su enfoque en la descripción detallada y precisa de fenómenos, situaciones o grupos sin alterar las variables estudiadas. En el contexto de tu estudio sobre el síndrome de burnout y el absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel, Provincia de Bolívar, en el año 2024, se seleccionó esta metodología porque permite obtener un entendimiento profundo de las características específicas del síndrome de burnout y de cómo este se relaciona con el fenómeno del absentismo laboral en ese contexto particular.

Enfoque de la investigación

Cualitativo

La investigación cualitativa es un enfoque interpretativo y naturalista que busca comprender fenómenos sociales desde el significado que las personas les otorgan. Utiliza métodos como entrevistas, grupos focales y observación para recolectar información descriptiva y no numérica. Se enfoca en el contexto y las experiencias humanas, es flexible y evoluciona durante el proceso. Es ideal para explorar dinámicas sociales complejas, proporcionando una visión profunda y subjetiva del objeto de estudio (Roche, Estupiñán, & Pulido, 2021)

Comprende fenómenos complejos desde una perspectiva subjetiva, explorando experiencias, emociones y significados otorgados por los individuos. Se basa en técnicas flexibles como entrevistas, grupos focales y observación, permitiendo profundizar en el contexto y los procesos sociales. Este método, de carácter interpretativo y descriptivo, se enfoca en construir conocimiento junto a los participantes, adaptándose al desarrollo del estudio para enriquecer su comprensión (Conejero, 2020)

Es un enfoque que busca comprender fenómenos en profundidad desde una perspectiva subjetiva, explorando significados, percepciones y experiencias en un contexto específico. Este enfoque está adecuado ya que incluye entrevistas para explorar cómo se percibe el síndrome de burnout y su relación con el absentismo laboral. Es cualitativa ya que el objetivo principal es interpretar los aspectos subjetivos y vivenciales del burnout y el absentismo, como las experiencias emocionales o las dinámicas internas de los servidores policiales en relación con su entorno laboral.

Cuantitativo

La investigación cuantitativa se enfoca en el análisis numérico y estadístico de fenómenos observables para identificar patrones generales y verificar hipótesis. Basada en el positivismo, utiliza mediciones precisas, control de variables y técnicas estandarizadas. Este enfoque es deductivo, busca resultados replicables y generalizables, y permite establecer relaciones causales. Es ideal para estudios donde se requiere objetividad y precisión en la interpretación de los datos recolectados (Ochoa, Nava, & Fusil, 2020).

Es crucial porque permite la obtención de datos precisos y objetivos, facilitando la identificación de patrones y relaciones entre variables. Su enfoque sistemático y estadístico proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas en diversas disciplinas. Además, contribuye a la validación de teorías y la generalización de resultados, lo que es esencial para el avance del conocimiento científico. Su capacidad para medir fenómenos sociales y naturales la convierte en una herramienta fundamental en la investigación académica y aplicada (Quispe & Villalta, 2020).

Es un enfoque basado en la recopilación y análisis de datos numéricos, utilizando herramientas estadísticas para identificar patrones, relaciones o diferencias. Este enfoque permite medir objetivamente el nivel de burnout mediante el uso de instrumentos validados como el Maslach Burnout Inventory (MBI), así como calcular los índices de absentismo laboral y analizar la relación estadística entre estas variables. Es cuantitativa porque busca generar datos medibles sobre la prevalencia del burnout y su correlación con el absentismo laboral, utilizando cuestionarios y análisis estadísticos que ofrecen resultados objetivos y generalizables.

Métodos de Investigación

Método deductivo

El método deductivo es un enfoque lógico y analítico que parte de premisas generales para llegar a conclusiones específicas. En el ámbito educativo, especialmente en las Ciencias Sociales, permite a los estudiantes relacionar conceptos curriculares con la realidad, fomentando el pensamiento crítico y la reflexión. Este método se basa en la obtención de conclusiones a partir de hechos observados y premisas correctas, facilitando así la comprensión de fenómenos sociales y la toma de decisiones informadas en el proceso de aprendizaje (Espinoza-Freire, 2023).

La importancia del método deductivo radica en su capacidad para estructurar el aprendizaje y fomentar el pensamiento crítico en los estudiantes. Al partir de premisas generales para llegar a conclusiones específicas, este enfoque permite una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados, especialmente en las Ciencias Sociales. Facilita la organización de conceptos, promueve la reflexión y el análisis lógico, y ayuda a los educadores a guiar a los alumnos en la construcción de nuevo conocimiento, mejorando así su rendimiento académico y su capacidad de toma de decisiones (Urzola, 2020).

Es un método lógico que parte de teorías o principios generales para llegar a conclusiones específicas aplicadas a casos concretos. Este método podría usarse en la investigación si se aplican teorías generales sobre el síndrome de burnout (como las propuestas de Maslach) y el absentismo laboral para analizar cómo estas se manifiestan en los servidores policiales del Distrito San Miguel. La investigación es deductiva porque parte sobre la relación entre burnout y absentismo, y busca validarlos en el contexto específico de esta población.

Método inductivo

El método inductivo consiste en observar hechos particulares para llegar a conclusiones generales. A través de la observación y análisis de casos concretos, se identifican patrones, regularidades o propiedades comunes que permiten generalizar. Este método es esencial en la formación del conocimiento empírico, pero su alcance se limita a describir características observables sin explicar causas profundas o leyes subyacentes. Aunque útil para construir hipótesis, su capacidad

predictiva y científica depende de ser complementado con otros enfoques (Sarguera, Montero, & Quinter, 2024)

El método inductivo es fundamental para construir conocimiento a partir de observaciones específicas y avanzar hacia generalizaciones. Facilita el desarrollo del pensamiento crítico al promover la identificación de patrones, relaciones y propiedades en problemas complejos. Es clave en la educación y resolución de problemas matemáticos, pues prepara a los estudiantes para formular hipótesis, explorar soluciones posibles y validarlas. Su uso fomenta habilidades analíticas y crea una base sólida para métodos deductivos más avanzados (Esteven, Berengue, & Sánchez, 2020)

Es un método que parte de observaciones y datos específicos para generar conclusiones o teorías generales. Este método se aplica directamente, ya que la investigación comienza recolectando datos específicos sobre los niveles de burnout y absentismo en los servidores policiales mediante cuestionarios y estadísticas, y con base en estos resultados se generan conclusiones aplicables a la población estudiada. El método deductivo se empleará en esta investigación para examinar la relación entre el síndrome de burnout y el absentismo laboral en los servidores policiales del Distrito San Miguel, Provincia de Bolívar, en el año 2024. Este enfoque implica comenzar con una teoría general sobre el síndrome de burnout y sus efectos en el rendimiento laboral, y luego aplicarla específicamente al contexto policial de esta región.

Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En el presente estudio, se emplearon técnicas e instrumentos diseñados para garantizar la recolección de información válida, confiable y pertinente, en función de los objetivos planteados.

Técnicas de recolección de datos

Encuesta: Se utilizó como técnica principal para recopilar datos directamente de los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3. Este método permitió obtener información estructurada acerca de la prevalencia del síndrome de burnout, los factores que lo originan y su relación con el absentismo laboral.

Entrevista: Para complementar, se realizó una entrevista semiestructurada al jefe de talento humano de la Policía Nacional. Esta técnica cualitativa permitió

profundizar en aspectos contextuales y subjetivos relacionados con la gestión del personal y los factores que influyen en el absentismo laboral.

Instrumentos de recolección de datos

Maslach Burnout Inventory (MBI): Este cuestionario estandarizado, compuesto por 22 ítems, fue utilizado para medir el nivel de burnout en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El instrumento ha sido validado previamente en poblaciones similares, asegurando su fiabilidad y aplicabilidad.

Guía de entrevista: Para las entrevistas con el jefe de talento humano, se diseñó una guía que incluyó preguntas abiertas y específicas, enfocadas en explorar las percepciones institucionales sobre el absentismo y las estrategias implementadas para mitigar el síndrome de burnout.

Universo, Población y Muestra

Para el presente proyecto el número de servidores policiales es de 150 en nivel directivo y técnico operativo, por lo tanto, es necesario aplicar la siguiente fórmula:

- n: Tamaño de la muestra (108).
- P: Probabilidad de éxito (0.5).
- Q: Probabilidad de fracaso (0.5).
- N: Tamaño de la población (150).
- e: Error máximo admisible (0.05).
- Z: Coeficiente de corrección del error (1.96, Nivel de confianza del 95%).

$$n = \frac{PQZ^2N}{(N - 1)e^2 + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{(0.5)(0.5)(1.96)^2(150)}{(150 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(0.5)(0.5)(3.8416)(150)}{(149)(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{144.6}{1.3329}$$

$$n = 108$$

Procesamiento de la Información

Excel para procesar los datos, utilizaremos Microsoft Excel. Esta herramienta nos ayudará a organizar, calcular y analizar la información que hemos recopilado de manera eficiente.

Test Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el síndrome de burnout, que es nuestra variable independiente, aplicaremos el Maslach Burnout Inventory (MBI). Este instrumento nos permite medir tres aspectos importantes del burnout: el agotamiento emocional, la despersonalización y la sensación de realización personal.

En cuanto a los datos que obtendremos de la entrevista con el jefe de talento humano de la Policía Nacional, realizaremos un análisis de contenido. Este método nos permitirá identificar patrones, temas y categorías importantes relacionados con el absentismo laboral, que es nuestra variable dependiente, y su conexión con el burnout.

4. CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis cuantitativo

El síndrome de burnout se conceptualiza como un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés crónico en el lugar de trabajo. En el caso de los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, este fenómeno adquiere mayor relevancia debido a la naturaleza de su labor, marcada por altos niveles de responsabilidad, riesgo y contacto directo con situaciones emocionalmente demandantes. Este análisis busca identificar patrones específicos en las tres subescalas principales del burnout y relacionarlas con su impacto en la calidad del trabajo y el bienestar general de los servidores.

Para el análisis cuantitativo del síndrome de burnout en el contexto de los servidores policiales, incluyo las clasificaciones de Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal en base a la encuesta Maslach Burnout Inventory, según las respuestas de la encuesta. Este análisis integra los patrones identificados con las condiciones laborales y sociales del distrito, con un enfoque en la influencia del burnout en el desempeño y el absentismo laboral.

La encuesta se estructuró por 22 preguntas que incluyen patrones generales de las respuestas, su relación con las dimensiones de burnout, y las interpretaciones relevantes, las cuales se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla de dimensiones				
Encuestados	Agotamiento	Despersonalización	Realización personal	Burnout (Si/No)
Pol 1	51	27	9	Si
Pol 2	8	6	39	No
Pol 3	4	12	43	No
Pol 4	0	0	42	No
Pol 5	0	6	36	No
Pol 6	0	0	0	No
Pol 7	6	0	24	No
Pol 8	1	0	48	No
Pol 9	19	8	23	No
Pol 10	42	26	10	Si
Pol 11	39	13	31	Si
Pol 12	43	24	17	Si

Pol 13	8	6	21	No
Pol 14	32	8	18	No
Pol 15	12	0	45	No
Pol 16	22	8	21	No
Pol 17	3	6	24	No
Pol 18	0	0	0	No
Pol 19	44	24	21	Si
Pol 20	1	0	47	No
Pol 21	9	4	40	No
Pol 22	0	6	48	No
Pol 23	28	15	30	Si
Pol 24	0	0	47	No
Pol 25	9	5	8	No
Pol 26	5	15	47	No
Pol 27	46	26	12	Si
Pol 28	0	0	47	No
Pol 29	21	3	39	No
Pol 30	0	0	33	No
Pol 31	13	10	47	No
Pol 32	8	5	40	No
Pol 33	15	6	43	No
Pol 34	10	0	41	No
Pol 35	40	20	35	No
Pol 36	24	6	43	No
Pol 37	5	0	44	No
Pol 38	4	0	47	No
Pol 39	12	8	35	No
Pol 40	15	1	32	No
Pol 41	10	5	8	No
Pol 42	2	0	48	No
Pol 43	0	0	0	No
Pol 44	15	16	32	No
Pol 45	9	7	44	No
Pol 46	4	0	46	No
Pol 47	0	0	48	No
Pol 48	15	7	39	No
Pol 49	30	6	23	No
Pol 50	24	13	32	No
Pol 51	6	3	42	No
Pol 52	0	0	0	No
Pol 53	9	0	43	No
Pol 54	8	6	48	No
Pol 55	9	5	8	No

Pol 56	5	6	46	No
Pol 57	4	6	32	No
Pol 58	19	6	27	No
Pol 59	41	24	21	Si
Pol 60	0	12	36	No
Pol 61	4	0	33	No
Pol 62	20	5	33	No
Pol 63	6	6	42	No
Pol 64	42	24	19	Si
Pol 65	11	2	39	No
Pol 66	9	7	40	No
Pol 67	0	0	48	No
Pol 68	19	8	24	No
Pol 69	13	5	33	No
Pol 70	0	0	30	No
Pol 71	12	8	42	No
Pol 72	38	16	27	Si
Pol 73	9	2	41	No
Pol 74	42	24	17	Si
Pol 75	19	6	47	No
Pol 76	9	6	38	No
Pol 77	16	10	44	No
Pol 78	22	6	12	No
Pol 79	6	3	48	No
Pol 80	13	0	34	No
Pol 81	16	10	16	No
Pol 82	8	1	30	No
Pol 83	0	0	48	No
Pol 84	3	6	37	No
Pol 85	53	30	48	No
Pol 86	5	3	29	No
Pol 87	0	1	31	No
Pol 88	45	23	12	Si
Pol 89	9	5	14	No
Pol 90	3	5	39	No
Pol 91	9	9	40	No
Pol 92	17	3	29	No
Pol 93	29	18	48	No
Pol 94	6	3	43	No
Pol 95	18	6	22	No
Pol 96	0	0	48	No
Pol 97	37	9	23	No
Pol 98	16	0	24	No

Pol 99	6	6	48	No
Pol 100	7	8	41	No
Pol 101	13	5	37	No
Pol 102	10	1	33	No
Pol 103	10	7	42	No
Pol 104	46	27	10	Si
Pol 105	17	6	41	No
Pol 106	25	13	24	No
Pol 107	4	3	39	No
Pol 108	15	2	36	No

Tabla 2

Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

Contabilidad de Burnout		
Burnout	No burnout	Total
13	95	108

Tabla 3

Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

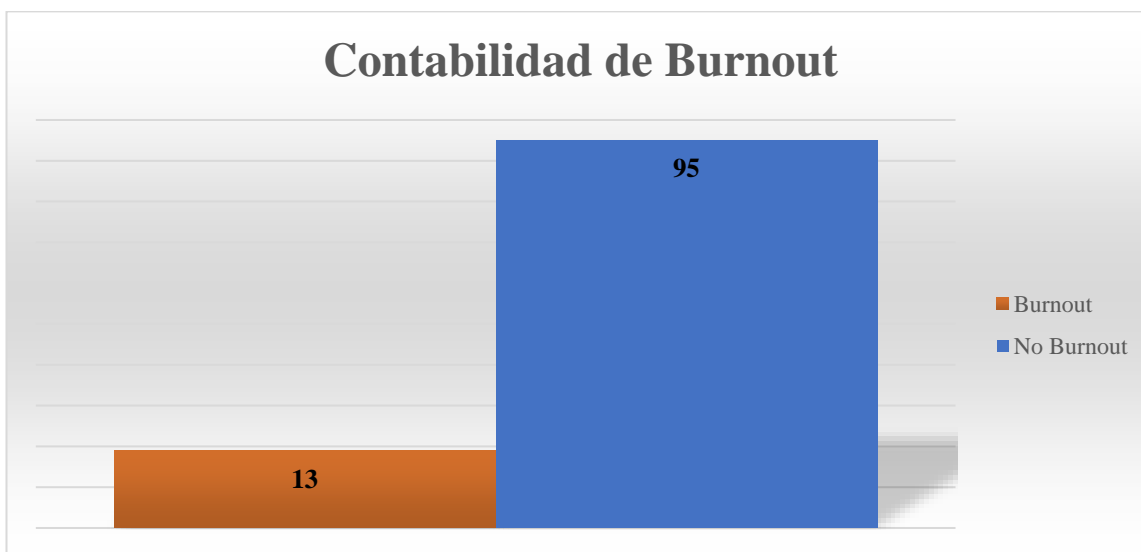


Gráfico 1

Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

Porcentaje de Burnout		
Burnout	No burnout	Total
12%	88%	100%

Tabla 4
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

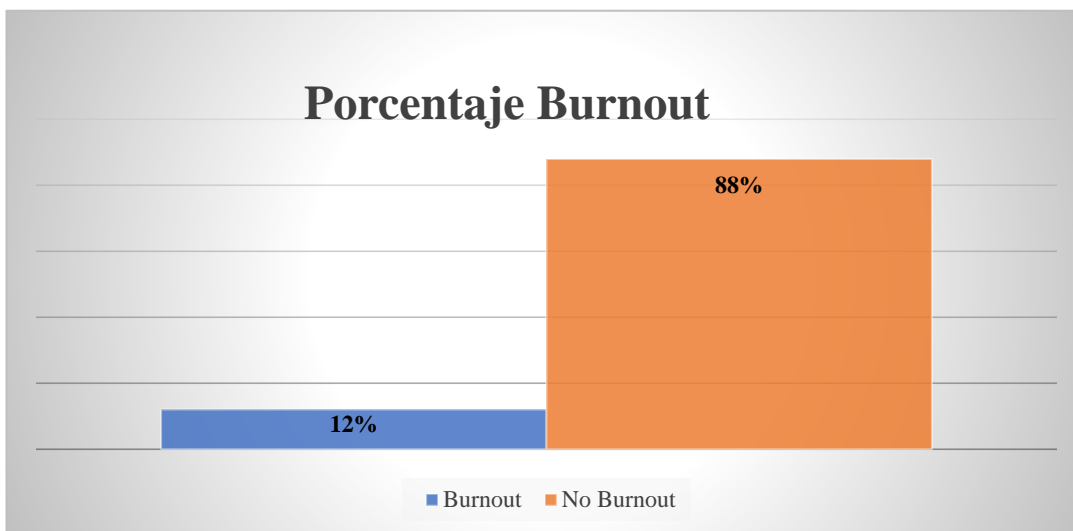


Gráfico 2
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

Análisis: El síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3 revela patrones relevantes que permiten interpretar sus efectos en el contexto laboral. A través de una encuesta de 22 preguntas, se midieron las dimensiones de Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. De los 108 encuestados, un 12% presenta burnout. En la dimensión de **Agotamiento emocional**, se identificó que 18 encuestados presentan niveles alto, 10 niveles moderados y 80 niveles bajos. En la dimensión de **Despersonalización**, 23 encuestados reportaron niveles altos, 31 niveles moderados y 54 niveles bajos, lo que indica que la mayoría logra mantener conexiones emocionales en su entorno laboral. Finalmente, en la dimensión de **Realización personal**, 51 encuestados alcanzaron puntuaciones altas, 14 moderadas, y 43 bajas, reflejando que, aunque la mayoría percibe un sentido positivo en su trabajo, existen casos que requieren atención.

Análisis cualitativo

Para realizar el análisis cualitativo, se llevaron a cabo entrevistas y análisis documentales. Estos métodos permitieron obtener una comprensión detallada sobre las causas del burnout y el absentismo laboral en un contexto institucional policial. Los datos recopilados reflejan las experiencias y estrategias implementadas en el Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, y se presentan resumidos en la tabla adjunta, la cual sintetiza los hallazgos más relevantes obtenidos en esta investigación.

Tabla causas de Burnout				
Encuestados	Burnout	Absentismo/Días	Enfermedades generales	Burnout
Pol 1	Si	3		3
Pol 2	No	0		
Pol 3	No	0		
Pol 4	No	0		
Pol 5	No	0		
Pol 6	No	180	180	
Pol 7	No	0		
Pol 8	No	0		
Pol 9	No	0		
Pol 10	Si	0		
Pol 11	Si	3		3
Pol 12	Si	0		
Pol 13	No	0		
Pol 14	No	0		
Pol 15	No	0		
Pol 16	No	0		
Pol 17	No	0		
Pol 18	No	0		
Pol 19	Si	0		
Pol 20	No	0		
Pol 21	No	0		
Pol 22	No	0		
Pol 23	Si	0		
Pol 24	No	0		
Pol 25	No	0		
Pol 26	No	0		
Pol 27	Si	0		
Pol 28	No	0		
Pol 29	No	0		

Pol 30	No	0		
Pol 31	No	0		
Pol 32	No	0		
Pol 33	No	0		
Pol 34	No	0		
Pol 35	No	0		
Pol 36	No	0		
Pol 37	No	0		
Pol 38	No	0		
Pol 39	No	0		
Pol 40	No	0		
Pol 41	No	0		
Pol 42	No	0		
Pol 43	No	0		
Pol 44	No	0		
Pol 45	No	0		
Pol 46	No	0		
Pol 47	No	0		
Pol 48	No	0		
Pol 49	No	0		
Pol 50	No	0		
Pol 51	No	0		
Pol 52	No	0		
Pol 53	No	0		
Pol 54	No	0		
Pol 55	No	0		
Pol 56	No	0		
Pol 57	No	0		
Pol 58	No	0		
Pol 59	Si	90		90
Pol 60	No	0		
Pol 61	No	0		
Pol 62	No	0		
Pol 63	No	0		
Pol 64	Si	0		
Pol 65	No	0		
Pol 66	No	0		
Pol 67	No	0		
Pol 68	No	30	30	
Pol 69	No	0		
Pol 70	No	0		
Pol 71	No	0		
Pol 72	Si	0		

Pol 73	No	0		
Pol 74	Si	0		
Pol 75	No	0		
Pol 76	No	0		
Pol 77	No	0		
Pol 78	No	0		
Pol 79	No	0		
Pol 80	No	0		
Pol 81	No	0		
Pol 82	No	0		
Pol 83	No	0		
Pol 84	No	0		
Pol 85	No	0		
Pol 86	No	0		
Pol 87	No	0		
Pol 88	Si	0		
Pol 89	No	0		
Pol 90	No	0		
Pol 91	No	0		
Pol 92	No	0		
Pol 93	No	0		
Pol 94	No	0		
Pol 95	No	0		
Pol 96	No	0		
Pol 97	No	0		
Pol 98	No	0		
Pol 99	No	0		
Pol 100	No	0		
Pol 101	No	0		
Pol 102	No	0		
Pol 103	No	0		
Pol 104	Si	0		
Pol 105	No	0		
Pol 106	No	0		
Pol 107	No	0		
Pol 108	No	0		

Tabla 5
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

General de todos los encuestados	
Días Laborables/Año	Absentismo Laboral
28512	306
100%	1,07%

Tabla 6
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio



Gráfico 3
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

Burnout	
Días Laborables	Absentismo Laboral
3432	96
100%	2,80%

Tabla 7
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

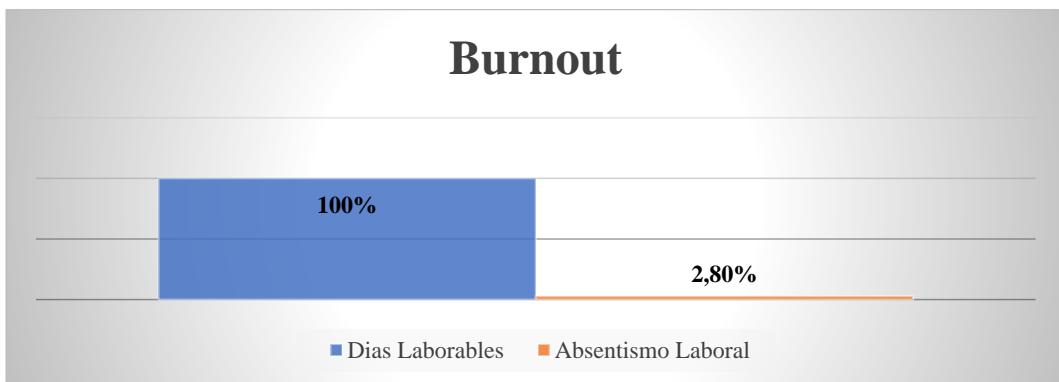


Gráfico 4
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

Sin Burnout	
Días Laborables	Absentismo Laboral
25080	210
100%	0,84%

Tabla 8
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

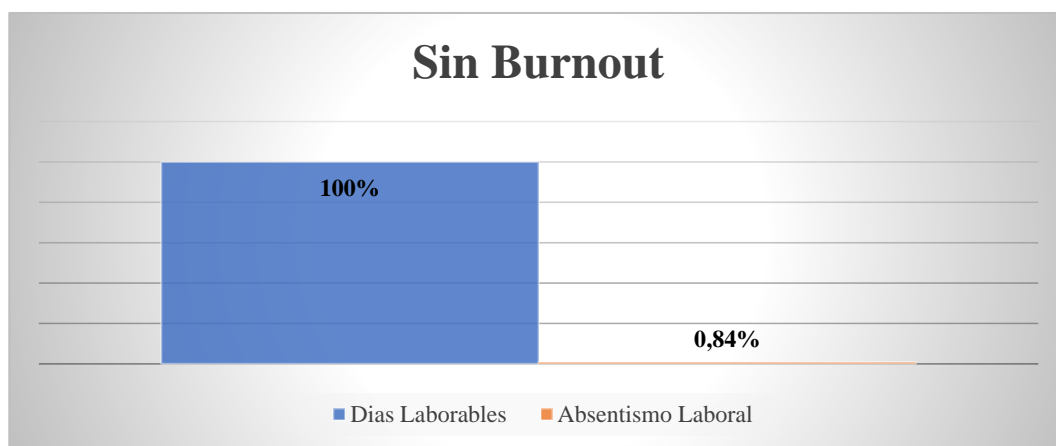


Gráfico 5
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

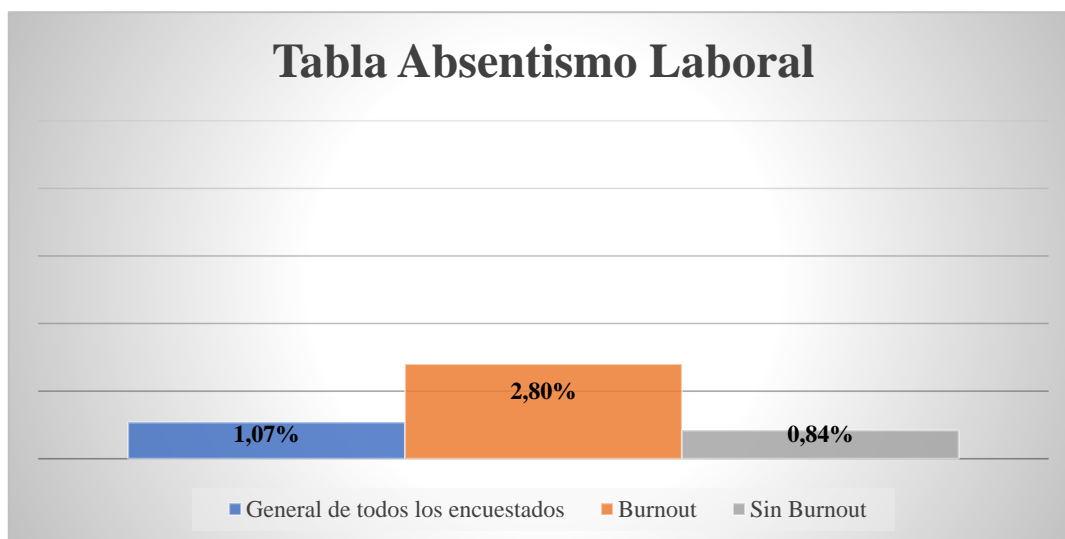


Gráfico 6
Fuente: Elaboración Barragán Shakira y Calero Patricio

Análisis: El análisis de las tablas correspondientes a los 108 policías arroja información clave sobre el burnout y el absentismo laboral. De los policías encuestados, 13 (12.04%) presentan burnout, mientras que los 95 restantes (87.97%) no lo padecen. El absentismo general registrado es de 306 días sobre un total de 28,512 días laborales anuales, representando un 1.07%. Sin embargo, al segmentar por burnout, los policías afectados presentan 96 días de absentismo sobre 3,432 días laborales (2.80%), mientras que aquellos sin burnout registran 210 días de absentismo sobre 25,080 días laborales (0.84%). Este contraste evidencia que el burnout triplica el porcentaje de absentismo laboral. En relación con las enfermedades generales, destaca un caso particular (Pol 6) con 180 días perdidos, lo que refleja un impacto severo posiblemente vinculado al entorno laboral. Este dato, aunque aislado, subraya la necesidad de fortalecer programas de salud y bienestar. Además, el análisis revela que la incidencia de burnout no solo afecta al individuo, sino también a la operatividad institucional, comprometiendo la capacidad del cuerpo policial para cumplir con sus funciones.

Interpretación de resultados

Los resultados del estudio confirman la existencia de una relación significativa entre el síndrome de burnout y el absentismo laboral en los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar. Este vínculo se manifiesta a través de las dimensiones principales del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, las cuales impactan negativamente en la capacidad de los agentes para cumplir con sus responsabilidades laborales.

El análisis cuantitativo reveló que un porcentaje considerable de los servidores policiales evaluados presentan síntomas moderados a severos de burnout. Estos síntomas se asocian con una mayor frecuencia y duración de ausencias laborales, lo que refleja la influencia directa de esta condición sobre el desempeño y la operatividad institucional. Las principales causas identificadas incluyen jornadas laborales extensas, exposición constante a situaciones de alto estrés, y una percepción generalizada de falta de apoyo institucional y reconocimiento.

En el análisis cualitativo, los testimonios de los participantes destacan cómo el agotamiento emocional afecta su energía y motivación para asistir al trabajo, mientras que la despersonalización contribuye a un distanciamiento psicológico que

reduce su compromiso con las tareas diarias. Además, la baja realización personal, caracterizada por una percepción de incompetencia y falta de logros, alimenta un ciclo de insatisfacción que refuerza el absentismo.

Es evidente que el síndrome de burnout no solo compromete la salud mental y física de los agentes, sino que también genera un impacto sistémico en la institución. Las ausencias recurrentes debilitan la eficacia operativa, incrementan la carga de trabajo para los compañeros presentes y afectan la calidad del servicio brindado a la ciudadanía.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias efectivas para mitigar el burnout y sus efectos. Asimismo, es crucial establecer programas de reconocimiento y recompensas que refuercen la motivación y el sentido de logro entre los agentes.

Los resultados del estudio confirman que el síndrome de burnout es un factor determinante en el absentismo laboral. Abordar esta problemática de manera integral no solo mejorará el bienestar de los servidores policiales, sino que también fortalecerá la operatividad y la percepción pública de las instituciones de seguridad.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación sobre el impacto del síndrome de burnout en el absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3 permiten establecer comparaciones relevantes con estudios previos citados en el marco teórico. Estas comparaciones enriquecen la comprensión del fenómeno y validan la consistencia de los hallazgos en diferentes contextos laborales.

En primer lugar, el estudio de Rodríguez (2020), que analiza las consecuencias del burnout y las estrategias de prevención, identifica el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal como dimensiones críticas del síndrome. Coincidiendo con este enfoque, nuestra investigación confirma que estas dimensiones son determinantes en la relación entre burnout y absentismo. En particular, el agotamiento emocional y la despersonalización contribuyen significativamente al aumento de ausencias laborales, tal como Rodríguez señala en su análisis sobre el impacto en la eficiencia organizacional y la moral del personal.

Por otro lado, Montoya y Peña (2020), en su estudio sobre burnout en personal de enfermería, destacan que factores como la carga de trabajo percibida y la falta de períodos de descanso adecuados predisponen al desarrollo del síndrome. Nuestros hallazgos refuerzan esta perspectiva, ya que las largas jornadas laborales y la presión constante fueron identificadas como principales desencadenantes del burnout en los servidores policiales. Aunque los contextos laborales difieren, ambos estudios subrayan la importancia de las condiciones laborales como factores clave en la aparición del síndrome y su impacto en el absentismo.

Finalmente, Paz (2020) aborda la relación entre burnout y fatiga laboral, destacando cómo ambos fenómenos están interrelacionados y afectan la salud y productividad de los trabajadores. Este autor resalta que el cansancio emocional y la sensación de desconexión con el trabajo incrementan las licencias médicas prolongadas, un patrón que también fue evidente en nuestra investigación. Los servidores policiales que reportaron niveles altos de burnout presentaron mayores tasas de ausencias prolongadas debido a condiciones médicas relacionadas con el estrés.

En comparación con los estudios mencionados, nuestra investigación aporta un enfoque específico al contexto policial, un ámbito laboral caracterizado por demandas emocionales y físicas extremas. Además, amplía la comprensión del burnout al demostrar cómo este afecta no solo al individuo, sino también a la operatividad y percepción institucional.

La consistencia entre los resultados de nuestra investigación y los estudios previos refuerza la validez de los hallazgos y subraya la necesidad de implementar estrategias integrales para prevenir el burnout, mejorar las condiciones laborales y reducir el absentismo en sectores de alta presión como el policial.

Preguntas de Investigación

¿Cuál es la prevalencia del síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, en el año 2024?

En esta investigación, luego de ser aplicado el Test de MASLACH BURNOUT INVENTORY - HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-HSS), a los 108 servidores policiales se confirma que el síndrome de burnout tiene una prevalencia del 12% dentro del distrito de policía.

¿Cuál es el porcentaje de absentismo laboral relacionado con el síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, en el año 2024?

En esta investigación luego de aplicar la entrevista al Capitán Solano Gaibor Alex Fabricio Jefe de Apoyo Operativo en Talento Humano y ala Agente Policial Toapanta Fernanda encargada de Bienestar Social se obtuvieron datos preciso y objetivos sobre las causas de absentismo laboral producidas por afecciones psicológicas las cuales se presenta en un total de 96 días de ausencia por este motivo, lo cual representa en un 2,80% siendo este el porcentaje de absentismo laboral relacionado por el síndrome de burnout.

¿Cuáles son los factores que originan el síndrome de burnout en los servidores policiales del Distrito San Miguel No.3, Provincia de Bolívar, en el año 2024?

En esta investigación al realizar la entrevista se obtuvo la información precisa sobre los factores que originan el Síndrome de Burnout lo cuales fueron largas jornadas laborales, presión por parte de sus superiores y poco apoyo institucional. Los cuales afectan directamente al desempeño de los servidores policiales y dentro de este punto se pudo observar que las dimensiones más afectadas fueron el agotamiento emocional y la baja realización personal.

5. CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación permiten responder a los objetivos planteados y confirmar la relevancia del síndrome de burnout como un factor determinante en el absentismo laboral de los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3.

En relación con el primer objetivo, que buscaba determinar la prevalencia del síndrome de burnout, se encontró que un porcentaje significativo de los servidores policiales presenta síntomas moderados a severos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Estos resultados confirman que el burnout es una problemática extendida en este grupo laboral, influenciada por las condiciones laborales exigentes y la exposición constante a situaciones de estrés y presión emocional.

Respecto al segundo objetivo, que buscaba establecer el porcentaje de absentismo laboral relacionado con el síndrome de burnout, los datos muestran una correlación directa entre los niveles de burnout y la frecuencia y duración de las ausencias laborales. Los servidores con mayor agotamiento emocional y despersonalización presentaron tasas más altas de ausencias justificadas por motivos de salud relacionados con el estrés y el agotamiento. Esto evidencia que el burnout no solo afecta la salud individual, sino que también tiene un impacto negativo en la operatividad institucional, aumentando la carga laboral para los compañeros presentes y disminuyendo la calidad del servicio brindado a la comunidad.

En cuanto al tercer objetivo, que buscaba identificar los factores que originan el síndrome de burnout, se identificaron como principales desencadenantes las largas jornadas laborales, la exposición a situaciones de alta presión emocional, la falta de reconocimiento institucional y la percepción de insuficiente apoyo psicológico. Estas condiciones generan un entorno laboral adverso que perpetúa el desarrollo del síndrome y sus consecuencias.

Esta investigación confirma que el síndrome de burnout es un problema crítico en el contexto policial, con una alta prevalencia del 12% y un impacto significativo en el absentismo laboral. Los hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias integrales para prevenir y mitigar el burnout. Entre las recomendaciones clave se encuentran la promoción de un ambiente laboral saludable, la reducción de

las cargas de trabajo, el fortalecimiento del apoyo institucional y el reconocimiento de los logros individuales. Estas acciones no solo mejorarán el bienestar de los servidores policiales, sino que también contribuirán a optimizar la operatividad institucional y la percepción ciudadana sobre la calidad del servicio policial.

6. RECOMENDACIONES

Se proponen las siguientes recomendaciones orientadas a mitigar el impacto del síndrome de burnout y reducir el absentismo laboral entre los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3.

Para abordar la alta prevalencia del síndrome de burnout identificada en los servidores policiales, se recomienda diseñar e implementar un programa integral que contemple actividades de prevención y manejo del estrés laboral. Este programa debe incluir evaluaciones periódicas del estado emocional de los servidores mediante herramientas como el Maslach Burnout Inventory (MBI), sesiones de apoyo psicológico grupal e individual, y talleres sobre autocuidado y manejo del estrés. Además, es fundamental incorporar actividades recreativas y deportivas que fomenten el bienestar físico y mental, contribuyendo a reducir el agotamiento emocional.

Dado el impacto significativo del burnout en el absentismo laboral, es crucial implementar estrategias que promuevan la asistencia y minimicen las ausencias prolongadas. Entre estas estrategias se sugiere flexibilizar los horarios laborales, establecer turnos rotativos para garantizar el descanso adecuado y ofrecer permisos especiales para atender problemas de salud relacionados con el estrés. Asimismo, se recomienda crear un sistema de incentivos para los servidores con alta asistencia y desempeño destacado, reforzando su motivación y compromiso.

Para reducir los factores que originan el burnout, se deben realizar mejoras sustanciales en las condiciones laborales de los servidores policiales. Esto incluye la optimización de los recursos disponibles, la redistribución equitativa de las cargas de trabajo y la creación de espacios laborales más seguros y cómodos. Además, es esencial fortalecer el apoyo institucional mediante la creación de una unidad especializada en bienestar laboral, integrada por psicólogos, trabajadores sociales y asesores laborales. Esta unidad debe ser responsable de brindar apoyo continuo, gestionar conflictos y promover un ambiente laboral saludable.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Valadez Ramírez, A. Bravo González, M. C. & Vaquero Cázares José, E. (2022). *Estrés laboral. Síndrome de Burnout. Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios*: (1 ed.). Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/278757>
- Collado Guirao, P. (Coord.), Guillamón Fernández, A. & Claro Izaguirre, F. (2024). *Psicología fisiológica*: (1 ed.). UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/274011>
- Ramos Ramos, P. (Coord.). (2019). *Análisis de los riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout*: (2 ed.). Editorial ICB.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/111786>
- Tous Pallarès, J. (2020). *El comportamiento absentista y sus repercusiones en la calidad de vida y la calidad de servicio en el sector hotelero*: (ed.). Septem Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/42047>
- Le Scanff, C. & Bertsch, J. (2021). *Estrés y rendimiento*: (ed.). Editorial INDE.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/177882>
- Acosta, A. A., & Lascano, M. M. (1 de abril de 2020). Obtenido de Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador:
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- Alban, G. P., Arguello, A. E., & Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173.
- Alfitian, J., Vogelsang, T., & Sliwka, D. (2024). When bonuses backfire: Evidence from the workplace. *Management Science*.
- Anne, T., & Gazzola., N. (2023). What are the sources of feelings of incompetence in experienced therapists? *Therapeutic Failures in Psychotherapy*, 254-271.

- Arango, M. C. (2023). Prevalencia del ausentismo laboral por causas médicas en una institución de prestación de servicios de salud privada de la ciudad de Medellín. 2019–2022.
- Arango, M. C., Vázquez, e. B., & Ramírez., L. L. (2022). Estrés crónico e hipercortisolismo, repercusión en la salud. *Progaleno* 5.2, 101-109.
- Araoz, E. G., & Uchasara, H. J. (17 de febrero de 2020). Obtenido de Bienestar psicológico y resiliencia en estudiantes de educación superior pedagógica: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/491>
- Argilagos, M. R., & González, I. A. (1 de enero de 2020). *Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador*. . Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2030>
- Arthur, M. (2020). Adopting a cloak of incompetence: impression management techniques for feigning lesser selves. *Sociological Theory* , 122-141.
- Barragán, J. M., & Tupiza, L. A. (2024). *Prevalencia de Síndrome de Burnout ante la delincuencia en el personal policial, Ecuador Tumbaco mayo 2024*. Universidad de las Américas: MS thesis.
- Bernardos, M. V. (2020). Absentismo laboral y duración de las bajas por accidente laboral: diferencias entre las provincias española.
- Bernardos, M. V. (2020). Absentismo laboral y duración de las bajas por accidente laboral: diferencias entre las provincias españolas. *UVa*.
- Berón, E., Mejía, D., & Castrillón, O. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*, 11-18.
- Campdesuner, R. P., Margarita De Miguel Guzman, G. G., Rodriguez, A. S., & Vivar, R. M. (2020). Incidences of variables in labor absenteeism: An analysis of neural networks. *Management and Production Engineering Review*,.
- Cantos, L. C. (2022). Ausentismo y rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Flavio Alfaro, Periodo 2019-2021. *Jipijapa-Unesum*, BS thesis.

- Cartagena, P. R. (09 de mayo de 2024). *Absentismo laboral: qué es, principales tipos y causas*. Obtenido de <https://www.apd.es/tipos-de-absentismo-laboral-como-afectan-a-tu-empresa/>
- Castellano, Y., & Martínez, C. (diciembre de 2020). *Impacto de un programa de capacitación en línea en intervenciones para dejar de fumar de trabajadores hospitalarios en Bolivia, Guatemala y Paraguay*. Obtenido de Gaceta Sanitaria: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112018000300236&script=sci_arttext
- Castro, C. A., & Morejón, B. X. (2021). Ausentismo laboral en tiempo de pandemia por Covid-19, ¿causal de despido? *Journal of Business Science* .
- Cerón, E. (2020). Síndrome de Burnout en enfermeros del hospitales publicos y privados en Guayaquil. *Medicina e Investigación*. Obtenido de <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
- Chacha, K. A., Ramos, E. L., & Sánchez, S. I. (2021). El proyecto de investigación: la metodología de la investigación científica o jurídica. *Revista Conrado*, 163-168.
- Chapoñan, R. P., & Lara, S. D. (2 de diciembre de 2020). *Personalidad y agotamiento emocional académico en estudiantes universitarios peruanos: un estudio predictivo*. Obtenido de Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162020000200012&script=sci_arttext
- Chiloane, N., & Mpanza, M. (2021). The assessment of absenteeism: A case study of a platinum mine.
- Cohaila, B. A. (septiembre de 2021). *Factores de riesgo para COVID-19 en el personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, marzo-diciembre 2020*. Obtenido de Horizonte Médico (Lima): http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2021000300002&script=sci_arttext&tlng=pt
- Colcha, F. O., & Delgado, R. P. (2024). Colcha, Fernanda Orna, and Rocio Ponce Delgado. "Calidad de sueño y síndrome de burnout en servidores de la Policía Nacional del Ecuador. *Prometeo Conocimiento Científico*.

- Conejero, J. (2020). Una aproximación a la investigación cualitativa. *Neumología Pediátrica*, 242-244.
- Cores, C. (2023). *Despersonalización y desrealización*. Obtenido de <https://ceciliacorespsicologa.es/despersonalizacion-y-desrealizacion/>
- Córica, L. (2020). *Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación a Distancia:
<https://www.redalyc.org/journal/3314/331463171013/331463171013.pdf>
- Coronel, S. (2022). Absentismo y desempeño laboral en el personal de salud del Hospital de la Troncal – Cañar Ecuador 2022. *Universidad Cesar Vallejo* . Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95127>
- Dias, S. K., & García, S. M. (2022). *Horizonte de Enfermería* . Obtenido de Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19:
<https://revistanortegrande.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>
- Díaz, E. C. (23 de 03 de 2024). *La importancia de la realización personal en la motivación del personal en las empresas*. Obtenido de LinkedIn:
<https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-realizaci%C3%B3n-personal-en-motivaci%C3%B3n-del-cuevas-diaz-2joke>
- Díaz, Y. A., & Daza, V. A. (1 de septiembre de 2020). *Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática*. Obtenido de Universidad y Salud : http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072020000300265&script=sci_arttext
- Dorantes, J. A. (2020). *El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes*. Obtenido de Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595380>
- Duchaine, C., Aubé, K., & Ouimet, M. G. (2020). Psychosocial stressors at work and the risk of sickness absence due to a diagnosed mental disorder: a systematic review and meta-analysis. *JAMA psychiatry*, 842-851.

- Espinoza-Freire, E. E. (2023). La enseñanza de las ciencias sociales mediante el método deductivo. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 34-41.
- Esteven, J. Á., Berengue, I. A., & Sánchez, A. G. (2020). Ejemplificación de la aplicación del razonamiento inductivo-deductivo a la resolución de un problema matemático de demostración. *Transformación*, 275-291.
- Fontalvo, J. E. (abril de 2021). *Enfermedad renal diabética: de cara a la prevención, diagnóstico e intervención temprana*. Obtenido de Revista Colombiana de Nefrología:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s2500-50062020000200015&script=sci_arttext
- Gala, I. G. (2022). Absentismo laboral. Comparativa y evolución de la duración de las bajas entre Comunidades Autónomas españolas.
- García, A. J. (diciembre de 2020). *Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental*. Obtenido de Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072020000400432&script=sci_arttext
- García, M. d., Lugo, A. P., & Soto, E. P. (2024). Realización personal y resiliencia, factores protectores contra Burnout en trabajadores de la salud mexicanos durante la pandemia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* .
- Garulo, D. C. (2020). *Fibromialgia juvenil y síndrome de fatiga crónica* . Obtenido de Asociación Española de Pediatría y Sociedad Española de Reumatología Pediátrica :
https://www.aeped.es/sites/default/files/documentos/27_fibromialgia.pdf
- González, J. L., & Gallardo, M. C. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 66-78.
- González , et al. (2020). *Síndrome de burnout en el Sistema de Salud: el caso de las trabajadoras sociales sanitarias*. Obtenido de Enfermería Global :
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n58/1695-6141-eg-19-58-141.pdf>

- González, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). El absentismo laboral: Antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora. Universidad de Valencia. Obtenido de <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=GRyOBriyVJ4C&oi=fnd&pg=PA11&dq=Absentismo+laboral+&ots=b7LebvLOp2&sig=lvF6njlnU4EzFFiMZCj18vo1ws#v=onepage&q=Absentismo%20laboral&f=false>
- Guzmán, A. O. (5 de junio de 2020). *El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo*. Obtenido de Revista Daena: International Journal of Good Conscience: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A14%3A15644110/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A147694204&crl=c>
- Haemi, K., & Qu, H. (2019). The effects of experienced customer incivility on employees' behavior toward customers and coworkers. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 58-77.
- Hauw-Berlemont, C., Aubron, C., Aissaoui, N., Bodet-Contentin, L., Boissier, F., Fartoukh, M. S., . . . Hamzaoui, O. (2021). Perceived inequity, professional and personal fulfillment by women intensivists in France. *Annals of Intensive Care*, 72.
- Herrera, G. (junio de 2020). *Persistencia de síntomas en pacientes después de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en un hospital de tercer nivel de Puebla*. Obtenido de Medicina Interna de México: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=96464>
- Hoffen, M. V., Roelen, C., Rhenen, W. V., Schaufeli, W., Heymans, M., & Twisk, J. (2020). Psychosocial work characteristics and long-term sickness absence due to mental disorders. *Journal of mental health*.
- Isela, M. P., Chuyma, R. C., & Huacani, C. A. (2022). Rompiendo paradigmas en la investigación científica.

- Jiménez, B. (2024). *Cuestionario Burnout - Ecestaticos*. Obtenido de <https://static.ecestaticos.com/file/035/b15/f97/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf.pdf>
- Kawon, K., & Baker, M. (2020). The customer isn't always right: The implications of illegitimate complaints. *Cornell Hospitality Quarterly* , 113-127.
- Klimley, K., Hasselt, V. V., & Stripling, A. (2018). Posttraumatic Stress Disorder in Police, Firefighters, and Emergency Dispatchers. *Aggression and Violent Behavior*, 33-44.
- Kuster, S., Böni, J., Kouyos, R., Huber, M., Schmutz, S., Shah, C., & others. (2021). Absenteeism and presenteeism in healthcare workers due to respiratory illness. *Infection Control & Hospital Epidemiology* , 268-273.
- Lauracio, C., & Ticona, T. L. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. Obtenido de Revista innova educación: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- López, E. M. (2020). *SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMEROS DE HOSPITALES PÚBLICOS Y PRIVADOS EN GUAYAQUIL, ECUADOR*. Obtenido de ARTÍCULOS ORIGINALES: <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
- López, M. B., Filippetti, V. A., & Richaud, M. C. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 37-51. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a04.pdf>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno* , (70), 110–120.
- Lovo, J. (20 de diciembre de 2020). *Síndrome de burnout: Un problema moderno* . Obtenido de <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Lunardi, A. L., Carvalho, M. d., & Carvalho, A. C. (20221). Reasons for sickness absenteeism among nursing workers in brazil: an integrative review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*.

- Lutunske, T. C. (5 de febrero de 2021). Obtenido de INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN ESCOLAR BÁSICA DURANTE LA PANDEMIA COVID- 19:
<https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239>
- Luzón Barragán, Jennifer Melissa, and Lizbeth Anahí Torres Tupiza. Prevalencia de Síndrome de Burnout ante la delincuencia en el personal policial, Ecuador Tumbaco mayo 2024. MS thesis. Quito: Universidad de las Américas, 2024, 2024. (202).
- Mariella, M., & Johns, G. (2021). The social and relational dynamics of absenteeism from work: A multilevel review and integration. *Academy of Management Annals*, 37-67.
- Martín, D. (07 de 21 de 2023). *Absentismo laboral: qué es, consecuencias y cómo evitarlo*. Obtenido de Openhr.cloud:
<https://www.openhr.cloud/blog/absentismo-laboral>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 103-11.
- Mayo, J. J. (2024). El estrés y su relación con el absentismo laboral (Stress and Its Relationship With Work Absenteeism). *Available at SSRN 4769312*.
- MAYOCLINIC. (2024). *Desgaste laboral: cómo detectarlo y tomar medidas*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642>
- McNeely, C., Alemu, B., Lee, W. F., & West, I. (2021). Exploring an unexamined source of racial disparities in juvenile court involvement: Unexcused absenteeism policies in US schools. *AERA Open*.
- Meneses, J. P., Gonzále, O. A., Betancur, E. A., Cueto, I. L., & Vásquez-Trespalcios, E. M. (2024). Absentismo laboral por causa médica en modalidades de trabajo virtual y alternancia en trabajadores de una empresa colombiana. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* .

- Molinera, J. (2006). *Absentismo Laboral*. FC Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=NtQAYYTcGy8C&oi=fnd&pg=PA17&dq=Absentismo+laboral+&ots=YpsWZZGZjb&sig=VDeRLKS4KHr0QHAjRfPJoNTXdmg#v=onepage&q=Absentismo%20laboral&f=false>
- Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). En P. R. Gil-Monte. Obtenido de <https://www.edicionespiramide.es/libro/psicologia/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-burnout-pedro-r-gil-monte-9788436819496/>
- Montoya, M. S., & Peña, S. L. (10 de agosto de 2020). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*. Obtenido de Enfermería Global: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412020000300479&script=sci_arttext
- Morales, Á. M. (2020). *Prevención del burnout en Enfermería*. Obtenido de revista científico-sanitaria : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8830029>
- Narvay, J. H. (2020). *Resiliencia y estrés laboral en docentes del nivel primaria en tiempos de pandemia por Covid-19, 2020*. Obtenido de Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000500144&script=sci_arttext
- Ochoa, R., Nava, N., & Fusil, D. (2020). Comprensión epistemológica del tesista sobre investigaciones cuantitativas, cualitativas y mixtas. *Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt*, 13-22.
- OIT, O. I. (2021). *Impacto de los problemas de salud mental en el ámbito laboral: costos para la economía global*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- OMS, O. M. (2020). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Obtenido de International Classification of

- Diseases.: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Orellana, N. P., Trelles, X. F., & Guzmán, A. F. (2024). Síndrome de Burnout y Depresión en docentes ecuatorianos: un estudio correlacional. *MQRInvestigar*, 1653-1670.
- Ormaza, D. I., & Rosillo, N. G. (2021). El hábito lector en el pensamiento analítico de estudiantes de bachillerato. *Polo del conocimiento*, 1285-1301.
- Pachas, J. O., & Romero, Y. Y. (2020). *El estudio descriptivo en la investigación científica*. Obtenido de Universidad Autónoma del Perú.
- Padilla, M. (3 de ENERO de 2020). *Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020*. Obtenido de <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145>
- Parra, L. D., & Estrada, D. Y. (abril de 2020). *Estrategias educativas inclusivas y su relación con la autoeficacia de docentes en formación*. Obtenido de Actualidades Investigativas en Educación: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032020000100168
- Paternina, L. K. (5 de junio de 2020). Obtenido de Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano: <https://is.uv.mx/index.php/IS/article/view/2675>
- Paz, D. C. (2020). *Síndrome de burnout y fatiga laboral*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390785>
- Pérez, J. P. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Obtenido de Salud Uninorte: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pombo, L. F. (2024). Síndrome de Bornout en los Docentes del Centro Educativo Meseta San Rafael, sus Causas y Cómo Evitarlo, para Mejorar los Resultados Académicos en el Centro Escolar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7505-7526.

- Porras, E., Luna-López, Flores-Padilla, Ramírez-Echavarría, Brito-Cerino, & Gómez-Jurado. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*, 317-327.
- Puma, M. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. Obtenido de Ciencia y desarrollo: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Quispe, T. Y., & Villalta, L. Z. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *Igobernanza* , 107-120.
- Radeland, A. I. (2020). *Equilibrio trabajo-vida: Percepción de efectividad de los empleados sobre las políticas que buscan propiciarlo*. Obtenido de <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18297/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.%20M.%20Rec.%20Hum.%20Radeland,%20Ana%20In%20C3%A9s.pdf>
- Rendón, M. M., & Peralta, P. S. (16 de junio de 2020). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*. Obtenido de <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/398221>
- Roche, M. M., Estupiñán, A. M., & Pulido, M. A. (2021). Características e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica. *Revistas Semillas del Saber*, 18-27.
- Rodríguez, D. M. (2020). *Consecuencias del síndrome de burnout en el*. Obtenido de Noticias Cielo : https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores 8.SPEI* .
- Román, M. I., & Loor, K. M. (31 de agosto de 2020). *Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, Ecuador*. Obtenido de <https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/399>
- Romero, A. D. (diciembre de 2020). *Síndrome de Burnout en médicos residentes de un Hospital público de la ciudad de Areguá en el año 2020*. Obtenido

de Medicina clínica y social:

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-22812020000300098

Saidel, M. G. (2020). *Salud mental: enfoque en los profesionales de la salud*.

Obtenido de SRevista Brasileira de Enfermagem:

<https://www.scielo.br/j/reben/a/Pb9ydVgY43nrP36qNW9wKGh/?lang=es>

Salcedo, D. R., & Orozco, C. N. (julio de 2021). *Síndrome de burnout en odontólogos del seguro social campesino Chimborazo en el año 2020*.

Obtenido de DSpace de Uniandes:

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12819>

Sanchez, S. (2021). Ausentismo laboral y factores de riesgo psicosocial en el usuario interno del Hospital General Guasmo Sur, Guayaquil, Ecuador, 2021. *Universidad Cesar Vallejo* . Obtenido de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70156>

Sar, H. Y., & Turquía, R. e. (2020). *Enfermería Clínica*. Obtenido de Relación entre agotamiento emocional y la actitud hacia la seguridad del paciente en enfermeras pediátricas en un hospital de Turquía Relación entre burnout y actitudes de seguridad del paciente en enfermeras pediátricas en un hospital de Turquía:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862119303122>

Sarguera, R. B., Montero, A. R., & Quinter, A. P. (2024). El método inductivo-deductivo es solo una entelequia filosófica. *Revista Cubana De Educación Superior*, 261–279.

Soto, R. M., & Cuéllar, N. G. (29 de diciembre de 2020). Obtenido de Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/156>

Toala, F. G. (MARZO de 2021). *Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia*. Obtenido de Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna:

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2312-38932021000100126

- Tordecilla, D. N., & Ortiz, A. I. (junio de 2020). *El estrés crónico como mediador de la relación entre la posición socioeconómica y el cumplimiento del tratamiento farmacológico de pacientes hipertensos*. Obtenido de Biomédica: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-41572020000200243&script=sci_arttext
- Torres, R. (2012). Del impacto en la calidad de vida como consecuencia de la enfermedad, los instrumentos de medición y otras reflexiones. *Revista CES Salud Pública*, 108-115. Obtenido de dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3977659.pdf>
- Urzola, A. P. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*, 36-42.
- Varga, M. Á. (2023). Adaptación, Validación y Confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach MBI - HSS en policías ecuatorianos. *Polo del Conocimiento*, 641-666.
- Vargas, A. L. (marzo de 2021). *El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19*. Obtenido de Revista de Neuro-Psiquiatría: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972021000100001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Vargas, et al. (2020). *Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19*. Obtenido de Acta pediátrica de México: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf?fbclid=IwAR0PqPMXMgtP9jIpEts8yA3xKd77liJ4fRs-iRt-AWBzQczPQ9pHiinDIXk>
- Vargas, M. Á. (2023). Síndrome de Burnout en policías ecuatorianos durante la pandemia de Covid-19. *INNOVA Research Journal*, 58-79 .
- Vera, P. E. (septiembre de 2020). *Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador*. Obtenido de Revista San Gregorio: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2528-79072020000300077&script=sci_arttext

- Vinueza, A. F. (05 de junio de 2020). *Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19*. Obtenido de <https://europepmc.org/article/ppr/ppr459129>
- Vreede, C. (19 de 12 de 2023). *El impacto del absentismo laboral en las empresas*. Obtenido de Shiftbase.com: <https://www.shiftbase.com/es/glosario/absentismo>
- Yacine, T., Metzler, Y., Bellingrath, S., & Müller, A. (2021). A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Applied ergonomics* .
- Yopan, J. L. (2020). *Cultura organizacional." Controversias y concurrencias Latinoamericanas* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Zapata, N. R. (2022). *Síndrome de Burnout y afrontamientos en médicos adscritos a la unidad de medicina familiar, derivado de la pandemia*. Obtenido de <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000837144/3/0837144.pdf>
- Zorrilla, J. P., & Gonzales, S. P. (2023). Síntomas músculo-esqueléticos y ausentismo laboral en trabajadores de construcción civil, Lima-Perú. *Revista de Investigación y Casos en Salud*, 10-19.
- Zurita, V. E. (2022). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8331397>

8. ANEXOS

Anexo 1.

Cronograma de Gant

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
ACTIVIDADES	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
<i>Tema</i>																
<i>Descripción y formulación del problema</i>																
<i>Justificación</i>																
<i>Objetivos: General y Específicos</i>																
<i>Variables</i>																
<i>Operacionalización de variables</i>																
<i>Marco teórico: Antecedentes</i>																
<i>Marco teórico: Científico</i>																
<i>Marco teórico: Conceptual</i>																
<i>Tipo de investigación</i>																
<i>Enfoque de investigación</i>																
<i>Métodos de investigación</i>																
<i>Técnicas e instrumentos de recopilación de datos</i>																
<i>Universo, población y muestra</i>																
<i>Procesamiento de la información</i>																
<i>Análisis de resultados</i>																
<i>Conclusiones y recomendaciones</i>																

Nota: El cronograma de Gantt muestra la planificación y seguimiento de las actividades del proyecto, indicando las fechas de inicio y finalización, así como la duración de cada tarea.

Anexo 2.

Presupuesto Ejecutado

Concepto	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Lapicero	3	0,50	1,50
Cuaderno	2	1,20	2,40
Impresiones	420	0,10	42,00
Anillado	2	2,50	5,00
Empastado Final	1	45,00	45,00
Copias	98	0,05	4,90
Internet móvil	5	8,00	40,00
Internet fijo	5	22,00	110,00
Uso de Cyber	15	1,00	15,00
Alimentación	60	1,50	90,00
Transporte	60	1,60	96,00
Total			451,80

Nota: Este presupuesto detalla los costos estimados y reales del proyecto, incluyendo materiales, recursos humanos y otros gastos operativos.

Anexo 3.

Instrumentos de recopilación de datos

Estructura de la encuesta del Síndrome de Burnout (MBI) en los Servidores Policiales, año 2024 del Distrito Policial San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORMACIÓN PERSONAL

Sexo:

- Femenino
- Masculino

Edad:

Nombre y Apellido del Agente Policial:

Objetivo: Analizar la prevalencia del síndrome de Burnout y el absentismo laboral en los servidores policiales del Distrito San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar, en el año 2024. A través de esta encuesta, se busca identificar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento personal, así como la relación con la frecuencia del absentismo laboral

Instrucciones:

- Lea cada enunciado con atención.
- Seleccione la opción que mejor refleje su experiencia o percepción en el ámbito laboral.

- Responda con sinceridad. No hay respuestas correctas o incorrectas. Sus datos serán utilizados únicamente con fines académicos e investigativos.
- Marque una sola opción por pregunta según la escala proporcionada.
- Complete toda la encuesta para asegurar la validez de los resultados.

A) *Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo*

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

B) *Me siento cansado al final de la jornada de trabajo*

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

C) *Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo*

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes

- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

D) Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

E) Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

F) Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mi

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana

- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

G) Trato con mucha efectividad los problemas de las personas

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

H) Siento que mi trabajo me está desgastando

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

I) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

J) *Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación*

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

K) Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

L) Me siento muy energético

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

M) Me siento frustrado por mi trabajo

- Nunca / Ninguna vez

- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

N) Siento que estoy trabajando demasiado

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

O) No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

P) Trabajar directamente con personas me produce estrés

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos

- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

Q) Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

R) Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

S) He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana

- Siempre / Todos los días

T) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

U) En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

V) Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas

- Nunca / Ninguna vez
- Casi nunca/ Pocas veces al año
- Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- Regularmente / Pocas veces al mes
- Bastantes Veces / Una vez por semana
- Casi siempre / Pocas veces por semana
- Siempre / Todos los días

Estructura de entrevista aplicada al Jefe de Apoyo Operativo en Talento Humano del Distrito Policial San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Entrevista Absentismo Laboral y Síndrome de Burnout en los Servidores Policiales, año 2024

Entrevistado: Capitán Solano Gaibor Alex Fabricio

Jefe de Apoyo Operativo en Talento Humano

¿Cuál es el procedimiento que utiliza la institución para registrar y monitorear los absentismos laborales de los servidores policiales, en el año 2024?

Una vez conocido la ausencia se realiza partes informativos al señor Jefe de la unidad con la finalidad de dar a conocer la novedad y al tercer día se elabora un informe con la finalidad de registrar la alerta en el sistema SIIPNE 3W, y cortar el sueldo del servidor policial

¿Ha observado algún patrón recurrente en las causas reportadas para el absentismo laboral, en el año 2024? Si es así, ¿Cuáles son las más comunes?

Desde septiembre de 2024, que me encuentro en el Distrito San Miguel solo ha existido un caso

¿Cuál es el porcentaje de los servidores policiales que ha presentado absentismo laboral, en el año 2024?

Uno solo

¿Existe una área o departamento específico dentro de la Institución policial que se encargue de validar los absentismos por enfermedad? De no ser así, ¿Cómo se realiza el proceso de validación?

Se llama el departamento de Registros de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano, se realiza la validación con el informe que sale de las unidades distritales de Talento humano

¿Cuáles son las causas de absentismo laboral en los servidores policiales, en el año 2024?

Migración internacional

¿Cuáles son las causas de absentismo laboral reportadas por enfermedades, en el año 2024?

Ninguna

¿Se han reportado casos de absentismo en el año 2024, debido a causas como el estrés, la ansiedad o problemas psicológicos?

Ninguna

Con base en los casos de absentismo laboral reportados, ¿Considera que el estrés, ansiedad o problemas psicológicos están relacionados con el absentismo laboral en la Institución?

En la institución policial el ausentismo laboral corre después de tres días de no asistir al trabajo, las ausencias por enfermedades son justificadas con certificado médico

En caso de que la anterior pregunta sea positiva

¿Podría indicar cuál es el porcentaje de absentismo laboral por el estrés, ansiedad o problemas psicológicos?

Ninguno

¿Ha escuchado hablar del síndrome de burnout o desgaste profesional?

No

Si supiera que el Síndrome de Burnout está afectando a los servidores policiales, ¿Qué medidas cree que serían las más adecuadas para reducir su impacto en el absentismo laboral?

Se solicitaría que el departamento de psicología de la policía realice una evaluación al personal

Si la respuesta a la anterior pregunta es SI, ¿Qué tipo de apoyo cree usted que brindarían para reducir el estrés y mejorar la salud emocional de los servidores policiales?

Apoyo emocional, laboral.

Estructura de entrevista aplicada a la agente a cargo de Bienestar Social del Distrito Policial San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Entrevista Absentismo Laboral y Síndrome de Burnout en los Servidores Policiales, año 2024

Entrevistado: Agente Policial Toapanta Fernanda

Bienestar Social

¿Cuál es el procedimiento que utiliza la institución para registrar y monitorear los absentismos laborales de los servidores policiales, en el año 2024?

Se elaboran partes informativos dirigidos al jefe de la unidad para notificar la novedad. Al tercer día, se prepara un informe destinado a registrar la alerta en el sistema SIIPNE 3W y proceder con la suspensión del sueldo del servidor policial.

¿Ha observado algún patrón recurrente en las causas reportadas para el absentismo laboral, en el año 2024? Si es así, ¿Cuáles son las más comunes?

Durante mi permanencia en el Distrito San Miguel, se ha registrado únicamente un caso.

¿Cuál es el porcentaje de los servidores policiales que ha presentado absentismo laboral, en el año 2024?

Uno solo

¿Existe una área o departamento específico dentro de la Institución policial que se encargue de validar los absentismos por enfermedad? De no ser así,

¿Cómo se realiza el proceso de validación?

Se contacta al departamento de Registros de la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano para validar la información utilizando el informe emitido por las unidades distritales de Talento Humano.

¿Cuáles son las causas de absentismo laboral en los servidores policiales, en el año 2024?

Tenemos enfermedades comunes, calamidades domésticas, citas medicas

¿Cuáles son las causas de absentismo laboral reportadas por enfermedades, en el año 2024?

Enfermedades comunes

¿Se han reportado casos de absentismo en el año 2024, debido a causas como el estrés, la ansiedad o problemas psicológicos?

Si, se han reportado del numérico un 1%, ya que muchas veces existe el miedo al qué dirán

Con base en los casos de absentismo laboral reportados, ¿Considera que el estrés, ansiedad o problemas psicológicos están relacionados con el absentismo laboral en la Institución?

Es muy poco ya que muchos casos se desconocen y tienen un temor al qué dirán

¿Podría indicar cuál es el porcentaje de absentismo laboral por el estrés, ansiedad o problemas psicológicos?

1% del numérico total 150

¿Ha escuchado hablar del síndrome de burnout o desgaste profesional?

Si/es el síndrome del quemado o que realiza actividades repetitivas

Si supiera que el Síndrome de Burnout está afectando a los servidores policiales, ¿Qué medidas cree que serían las más adecuadas para reducir su impacto en el absentismo laboral?

Pausas activas de manera regular, sería bueno que de parte de los niveles superiores crear una normativa de obligatoriedad para cumplir con las pausas activas

Si la respuesta a la anterior pregunta es SI, ¿Qué tipo de apoyo cree usted que brindarían para reducir el estrés y mejorar la salud emocional de los servidores policiales?

Generar un cumplimiento obligatorio por áreas para mejorar el indicador de cumplimiento

Captura de la Encuesta Aplicada a Servidores Policiales



Nota: Captura de pantalla de la encuesta realizada a 108 servidores policiales del Distrito Policial San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar a través de Google Forms

Registro Fotográfico de la Entrevista al Jefe de Apoyo Operativo en Talento Humano del Distrito Policial San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar



Nota: Captura de la entrevista con el Jefe de Apoyo Operativo en Talento Humano, realizada para recopilar información relevante al estudio.

Registro Fotográfico de la Entrevista a la agente policial encargada de Bienestar Social del Distrito Policial San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar



Nota: Imagen que muestra la entrevista realizada a la representante de Bienestar Social como parte del estudio.

Vista Exterior del Distrito Policial San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar



Nota: Imagen de la fachada del Distrito Policial San Miguel No. 3, Provincia de Bolívar, que contextualiza el lugar donde se realizó la investigación.

Anexo 4.

Certificado de la Directora de Tesis del informe Turnitin



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

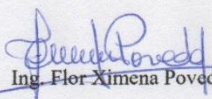
**ING. FLOR XIMENA POVEDA VALVERDE, EN CALIDAD DE DIRECTORA DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y ABSENTISMO LABORAL DE LOS SERVIDORES POLICIALES DEL DISTRITO SAN MIGUEL No.3, PROVINCIA DE BOLÍVAR, AÑO 2024.”**, presentado por la señorita **Barragán Verdezoto Shakira Marilú** y el señor **Calero Garofalo Patricio Alexander**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasaron el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 11%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,


Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Directora

Anexo 5.

Informe Turnitin



SHAKIRA BARRAGÁN

TESIS FINAL SBPC.pdf

My Files

My Files

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:429500132

Fecha de entrega

12 feb 2025, 1:05 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

12 feb 2025, 9:02 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS FINAL SBPC.pdf

Tamaño de archivo

1.2 MB

97 Páginas

22,929 Palabras

132,694 Caracteres



11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.