

## Evaluación de Riesgos psicosociales y burnout del personal directivo y técnico operativo de la DINASED – QUITO

Nathalie López, Carmen Mora y Erika Torres

*Universidad Internacional SEK, Quito, Ecuador*

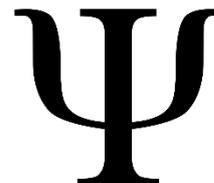
Programa: Desarrollo y Transformación Social

Línea: Ciencias Psicológicas

Fecha de defensa: 13/03/2020

Director del proyecto: Gabriela Pazmiño, PhD.

Tutor Principal: Esteban Ricaurte Msc.



### PALABRAS CLAVE

DINASED, riesgo, psicosocial, burnout,

---

### Resumen

*Esta investigación tiene como objetivo, identificar el riesgo psicosocial y burnout en el personal directivo y técnico operativo de la DINASED determinando el impacto tanto a nivel físico como emocional debido a su vulnerabilidad a factores de riesgo por encontrarse en contacto permanente con personas expuestas al sufrimiento debido a desapariciones de familiares, muertes violentas, tentativas de asesinato y secuestro. La presente investigación es realizada con una población de 170 servidores policiales divididos en dos grupos por función operativa y administrativa. El análisis se realiza a través de la Aplicación de Reactivos Psicométricos tales el cuestionario de riesgos psicosociales 3.1 y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, herramientas que fueron seleccionadas debido a su*

*fundamento científico, diseño, fiabilidad y validez. Los resultados muestran un factor de riesgo significativo que prevalece en factores como: tiempo de trabajo, demanda psicológica, participación/supervisión y carga de trabajo. Elevado cansancio laboral o burnout especialmente en la unidad de Muertes violentas debido al cansancio emocional y despersonalización, resultados que se deben a las funciones y tiempo que las realizan. Concluimos que si existe un riesgo psicosocial y burnout significativo que afectan en la esfera bio psico social y laboral del individuo impactando su vida y su interacción con el medio.*

---

## KEYWORDS

DINASED, risk, psychosocial,  
burnout

---

## Abstract

---

*This research aims to identify the psychosocial risk and burnout in the management and technical personnel of DINASED, determining the impact both physically and emotionally due to their vulnerability to risk factors for being in permanent contact with people exposed to suffering due to disappearances of relatives, violent deaths, attempted murder and kidnapping. The present investigation is carried out with a population of 170 police officers divided into two groups by operational and administrative function. The analysis is carried out through the Application of Psychometric Reagents such as the 3.1 psychosocial risk questionnaire and the Maslach Burnout Inventory Questionnaire, tools that were selected due to their scientific basis, design, reliability and validity. The results show a significant risk factor that prevails in factors such as: work time, psychological demand, participation / supervision and workload. High work fatigue or burnout especially in the unit of violent deaths due to emotional fatigue and depersonalization, results that are due to the functions and time they perform them. We conclude that if there is a significant psychosocial risk and burnout that affect the individual's psychosocial and work environment, impacting his life and his interaction with the environment.*

---

---

## Introducción

El agotamiento laboral o síndrome de burnout, es un conjunto de signos y síntomas psicológicos, que afrontan los trabajadores al estar sometidos a duras condiciones de estrés en su ámbito laboral. (Maslach, 2009). Estas condiciones intensifican los riesgos psicosociales, comprendiendo como aquellos factores que impactan en la salud física y/o emocional de los trabajadores que presentan características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. (Moreno, 2011).

En el ámbito laboral, los factores de riesgo son todas las condiciones presentes en una situación laboral los mismos que se encuentran relacionados con la organización o estructura, contenido del trabajo, ejecución de tareas, afectando el equilibrio o salud (física, psicológica y social) del colaborador como al desarrollo del trabajo (Durán, 2001)

Dichas condiciones serán disímiles en cada uno de los trabajadores, ya que su reacción

dependerá de sus habilidades de afrontamiento que varían en cuanto a sus funciones a desempeñar y de componentes tales como costumbres, creencias, valores e interacción en su medio laboral la misma que influye en muchos casos a la estabilidad psíquica o emocional (Dejours, 2009).

García (2015) menciona que, en el tema policial el tratamiento a diario con los ciudadanos que presentan problemas y que muchas veces no siempre resulta eficaz, puede transformarse en una importante causa de estrés negativo, conduciéndolo a sentimientos de culpa, despersonalización que es una consecuencia que está relacionada con el burnout (Maslach, 2009).

En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, Art. 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.- todas las organizaciones e Instituciones del Estado o privadas, que cuenten con más de 10

colaboradores, deberán realizar programas de prevención de riesgos psicosociales bajo parámetros y formatos establecidos por la autoridad laboral; estos programas deberán ser ejecutados y reportados cada año al Ministerio del Trabajo por medio del sistema que se determine para el cumplimiento de esta disposición (Ministerio de Gobierno, 2019).

En nuestro país muy poco se ha estudiado sobre el estrés laboral y el agotamiento de los servidores policiales, ya que la sociedad se ha enfocado en criticar, cuestionar y juzgar su desempeño laboral, su comportamiento y la relación que mantiene con la ciudadanía al momento de acudir a una emergencia, maximizando a través de los medios de comunicación dicho cuestionamiento.

Siendo este el panorama general, consideramos que el personal directivo y técnico operativo de la DINASED – Quito de la Policía Nacional, es particularmente vulnerable a factores de riesgo por encontrarse en contacto permanente con personas expuestas al sufrimiento por

desapariciones de familiares, muertes violentas, tentativas de asesinato y secuestros.

El grupo de servidores policiales en estudio, se encuentran constreñidos a intervenir bajo condiciones adversas hasta la culminación de sus procedimientos. En muchas ocasiones, ellos mismos son objeto de amenazas dentro de los procesos investigativos, se exponen al cuestionamiento permanente de los procedimientos que llevan a cabo, no cuentan en todos los casos con el respaldo de un equipo de trabajo dinámico, participativo y con el conocimiento al mismo nivel, entre otros factores. A esto se añade, que se exponen a una sobrecarga laboral, con horarios extendidos, fuera de su entorno familiar, sometidos a constantes rotaciones y traslados laborales dentro de entornos y condiciones físicas inadecuadas.

La disposición de sus condiciones de trabajo se encuentra precarizadas, ya que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantías añadiendo que no cuentan con medios logísticos, insumos básicos, teniendo que

utilizar medios económicos propios para responder al límite de tiempo asignado por cada caso que se encuentre bajo su responsabilidad.

Por otro lado, la influencia de medios de comunicación y redes sociales dentro de su mecanismo de producción, circulación y reproducción de discursos condiciona la creación de sentido en torno a la temática, interfiriendo en las vías formales de denuncia, convirtiendo a un elevado número de casos en “casos de connotación social o presidenciales”, debido a su exposición mediática, esta situación dificulta particularmente los procesos investigativos (Ministerio de Gobierno, 2018).

En este contexto, la alteración de la esfera afectiva en los agentes investigativos, exagera los niveles de estrés al que están expuestos en el marco del cumplimiento de sus actividades y procedimientos policiales.

La DINASED desde su creación y hasta el momento, no cuenta con un estudio que permita identificar los riesgos psicosociales y el

nivel de burnout en este grupo de servidores policiales que cumplen funciones como agentes investigativos.

Por lo tanto, es trascendental identificar ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y los niveles de burnout en el personal directivo y técnico operativo de la Dirección Nacional de Delitos Contra la Vida, Muertes violentas, Desapariciones, Extorción y Secuestros (DINASED)-Quito?

Esta investigación es relevante para la Psicología debido a que el personal de estudio brinda un servicio de atención directa a usuarios, familiares y víctimas de desapariciones, muertes violentas, secuestros y tentativas de asesinato.

Siendo importante la estabilidad y equilibrio emocional del personal directivo y técnico que labora en esta entidad policial, además de que sería una forma eficaz de incrementar la calidad de los procesos humanos que se verifican en este tipo de trabajo.

Las funciones encomendadas a los servidores policiales están estrechamente relacionadas

con potenciales factores de estrés físicos y psicológicos de la misma institución y fuera de ella; que pueden verse agravados por la naturaleza del trabajo. García (2015) señala como labores de “alto riesgo” y que podrían presentar cuadros de estrés: los docentes, enfermeros, trabajadores sociales, médicos y policía. Los agentes de policía ocupaban el segundo lugar en presentar síntomas de estrés laboral, superados solamente por los trabajos de minería (Casanueva y Di Martino, 1994).

Considerando que los riesgos psicosociales y el burnout afectan directamente a la esfera emocional y afectiva, generando secuelas en su comportamiento dentro del entorno individual, familiar, social y laboral (Durán, 2001).

Según la International Labour Organization, (2002) los trabajadores de servicios públicos que atienden urgencias experimentan estrés considerable relacionado con el trabajo, los servidores públicos se ven afectados a nivel psicológico por acontecimientos críticos relacionados con sus actividades diarias.

La importancia de esta investigación se basa en identificar los riesgos psicosociales y burnout que mantiene esta población, debido a la complejidad de sus funciones, pues el contacto directo de esta población con la ciudadanía y la apresurada demanda de soluciones en el menor tiempo posible, genera ciertas condiciones adversas en el cumplimiento de sus funciones designadas.

El aporte clínico se direcciona tanto a la Institución Policial como a la sociedad ecuatoriana en general, identificando los factores de riesgo generados en el trabajo diario, del personal que cumple funciones operativas y administrativo de la DINASED Quito, debido a la cronicidad de sus funciones en las Unidades tales como: Muertes Violentas, Desaparecidos, antisequestros y extorsión, unidad de análisis de la información entre otros.

El proyecto contribuye al finalizar esta investigación a identificar las condiciones mentales de la población en estudio, mediante los instrumentos aplicados, con cada uno de

los factores generados por los riesgos psicosociales como el burnout en la DINASED-QUITO.

Mediante la presentación de resultados, se pretende visualizar y sensibilizar a los diversos estamentos de control, sobre el estado psicológico del personal directivo y técnico operativo que labora en la DINASED y el comprometimiento del Director Nacional de esta dirección, en relación al cumplimiento de las recomendaciones realizadas en cuanto a intervención de riesgos psicosociales y burnout.

El papel del psicólogo es el de velar por el bienestar de cada individuo con la finalidad de potenciar su calidad de vida. La intervención psicológica pretende evitar carencias y patologías en la salud mental del usuario tomando un papel protagonista e independiente, transformándose en un funcionario activo de cambio tanto en la cotidianidad como en condiciones de crisis, con la finalidad de potencializar sus habilidades y competencias.

El beneficio de lograr las metas trazadas requiere de un abordaje y colaboración multidisciplinario, en el cual la labor del psicólogo se articula con el de cada miembro de la organización (Moreno, 2011).

Entre las principales competencias del profesional en salud mental está el de evaluar las particularidades de los individuos, grupos, estructuras y situaciones utilizando procesos apropiados, en cada uno de los contextos apreciables, para las actividades solicitadas mediante la evaluación individual, grupal, organizacional y situacional.

Intervenir psicológicamente mediante la identificación, preparación y realización de intervenciones apropiadas para conseguir los objetivos propuestos (OMS, 2019).

Proporcionar una constante comunicación con el/los usuarios que permita satisfacer las necesidades y expectativas de los mismos.

Elaborar informes clínicos detallados que permitan brindar información sobre la atención realizada. (Castro, Orjuela, Lozano, & Avendaño, 2012)

## **Materiales y métodos**

La presente investigación se realiza mediante un enfoque cuantitativo, determinando porcentualmente el riesgo psicosocial y burnout tanto en el personal directivo como en el técnico operativo, de tipo experimental ya que se controla las variables para delimitar la relación entre ellas y con un corte trasversal, ya que la presente investigación es realizada en un tiempo y espacio determinado.

El estudio se realiza en una población de 170 servidores policiales de nivel Directivo y Técnico Operativo de la DINASED-QUITO,

Los participantes en este estudio cumplen con los siguientes criterios de inclusión: son servidores policiales activos, corresponden al personal que pertenece a la Dirección Nacional de Delitos Contra la Vida, Muertes Violentas, Desapariciones, Extorsión y Secuestros (DINASED-Quito), son hombres y mujeres de Nivel Directivo y Técnico Operativo de esta Dirección. Quedan excluidos del estudio los servidores policiales que no pertenezcan a esta dirección.

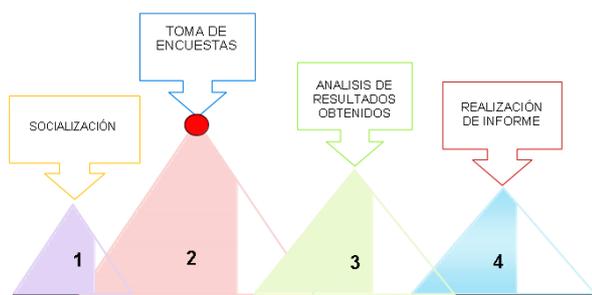
El análisis se realiza a través de la Aplicación de Reactivos Psicométricos tales el cuestionario de riesgos psicosociales 3.1 y el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, herramientas que fueron seleccionadas debido a su fundamento científico, diseño, fiabilidad y validez.

El Cuestionario de Riesgos Psicosociales Fpsico 3.1, obtiene indicadores tales como: Tiempo de Trabajo, Autonomía, Carga de trabajo, Demandas Psicológicas, Variedad y Contenido del Trabajo, Participación y Supervisión, Interés por el Trabajador y Compensación, Desempeño del Rol, Relaciones y Apoyo Social. Tomando como rango muy elevado, elevado, riesgo moderado, situación adecuada.

El Cuestionario de Maslach Burnout Inventory mide 3 factores esenciales: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, considerando los rangos de: alto, medio y bajo.

Este estudio se lo ejecuta en 4 fases, inicialmente con un proceso de socialización relacionado a los posibles riesgos que generan

los factores psicosociales dentro del ámbito laboral, Toma de reactivos, Análisis de Resultados Obtenidos, valoración y comparación de los resultados.



## Resultados

De acuerdo a la información obtenida de la aplicación de los instrumentos, se procede al análisis e interpretación de los resultados, enfocándose en determinar la existencia o ausencia del riesgo psicosocial y niveles de burnout dentro de la DINASED- Quito.

En cuanto al personal de servidores policiales que cumplen funciones Operativas se evidencia una puntuación dentro de la escala valorativa de Muy elevado y elevado los siguientes factores:



FIGURA 1

## ELABORACION PROPIA

Tiempo de Trabajo.- obtienen el 56% el mismo que está relacionado con trabajar sábados, domingos, días feriados tiempos de descanso a la semana, determinando el impacto del tiempo del trabajo en relación a la vida personal, familiar y social, tomando en cuenta que los miembros de la Institución Policial brindan sus servicios las 24 horas del día, los 365 días al año. En el caso de los servidores policiales es parte de su misión y vocación de servicio.

Demandas Psicológicas.- presenta un resultado del 49 % el mismo que se refiere a la naturaleza de las exigencias en las cuales se consideran dos factores principales estas pueden ser cognitivas (información, memorización, razonamiento, solución de

problemas) y de tipo emocionales (reprimir sentimientos y compostura) en el caso de este grupo de servidores policiales se requiere del desarrollo de destrezas y habilidades dentro del campo investigativo por lo que el nivel de estrés es alto ya que trabaja directamente con seres humanos, y esto genera frustraciones frecuentes ya que este personal identifica la angustia del usuario y sus familiares, sintiendo en algún momento impotencia en relación a las perspectivas del proceso investigativo y resolución del caso, está expuesto a situaciones como la cooperación de los familiares y la resolución de sus conflictos, temor a traslados laborales fuera de su entorno familiar, estructura organizacional tensa debido al tiempo de resolución que se determina para cada caso, evidenciando sentimientos de frustración, desilusión, impotencia, irritabilidad, inhibición, indiferencia, desgaste emocional o desequilibrio entre su vida personal, familiar, laboral y social.

Participación y Supervisión.- se obtiene una puntuación del 46% el mismo que está relacionado con el impacto del trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y la segunda que ejerce la organización sobre el trabajador mediante la supervisión de sus actividades, la falta o a su vez el incorrecto funcionamiento de herramientas. En este caso los servidores policiales operativos participan en actividades de riesgo, condiciones ambientales adversas, bajo presión, sujetos a un tiempo determinado de resolución de casos, generando estados de estrés al no cumplir con el objetivo y no presentar resultados los mismos que son requeridos por su jefe inmediato.

Carga de trabajo.- arroja un resultados del 41% constituye el nivel de demanda de trabajo al que el trabajador hace frente, considerando los siguientes aspectos, presión de tiempo, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea, en el caso de este grupo de servidores policiales podemos analizar que la demanda

supera al número de servidores policiales frente a los casos a resolver.

El segundo grupo que ha sido evaluado con este instrumento corresponde al personal de servidores policiales que cumplen funciones Administrativas los resultados que arrojó este grupo se muestran en la siguiente gráfica:

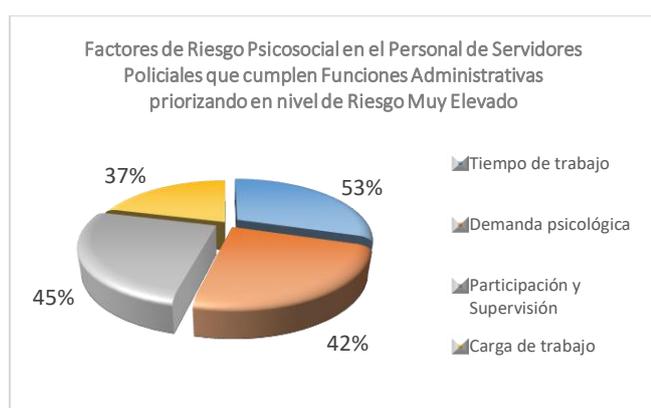


FIGURA 2

ELABORACION PROPIA

Tiempo de trabajo.- 53% en las funciones administrativas este factor guarda similitud con la función operativa ya que también laboran los días sábados, domingos ,feriados ya que el trabajo del personal de apoyo y análisis de la información constituyen un ente fundamental para la ejecución del trabajo operativo.

Demanda Psicológica.- se obtiene el 42% dentro del desempeño de funciones administrativas se requiere de alta exigencia cognitiva para el análisis de la información debiendo desarrollar habilidades y destrezas las mismas que están vinculadas con seleccionar información importante, memorizar, con el propósito de establecer estrategias las mismas que son transmitidas al personal operativo.

Participación y Supervisión.- dentro de esta función los servidores policiales están sujetos a trabajos bajo presión, teniendo que establecer estrategias de acción inmediata las mismas que son reportadas al jefe del caso, el cual supervisa que estas estrategias sean transmitidas al personal operativo dentro del tiempo establecido.

Carga de Trabajo.- equivale al 37% sus funciones exigen esfuerzo de atención y capacidad resolutive inmediata teniendo como limitantes un análisis más exhaustivo de la información, exacerbando estados de

desgaste físico y mental (Solera, Gutiérrez, & Palacios, 2017).

Dentro de este estudio también podemos evidenciar que esta Dirección cuenta con factores que dentro de la escala valorativa presentan una situación adecuada, la misma que deberá ser fortalecida ya que constituye un aspecto positivo dentro del ámbito laboral.

Los factores que se encuentra en parámetros adecuados, tanto en la función operativa como administrativa, manteniendo similares resultados son: variedad y contenido del trabajo, autonomía, interés y compensación, relación y apoyo Social, Desempeño del Rol, estos factores están relacionados con, el significado y utilidad que tiene en la vida del servidor policial, en el cual recibe reconocimientos y aprecio por parte de la institución policial a través de felicitaciones públicas y solemnes, condecoraciones, formación, capacitación y desarrollo a nivel nacional e internacional, apoyo de sus Jefes y compañeros desarrollando un trabajo en

equipo, facilitando esto el conocimiento claro de sus funciones y responsabilidad.

A continuación presentamos los resultados obtenidos en la aplicación del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Este fue aplicado a la misma población de servidores policiales que forman parte de este estudio; con la variable de que los servidores policiales tenían que colocar su nombre y apellido, con el propósito de mantener un registro del personal evaluado y se pueda tomar en cuenta a los servidores policiales que requieran de intervención psicológica individual, los resultados que arrojó este cuestionario se observan en las gráficas a continuación.



FIGURA 3

ELABORACION PROPIA

En este primer factor el 84% del personal se encuentra dentro del nivel bajo, el 10% en el

nivel medio y el 6% en el nivel alto, dentro de esto debemos mencionar que el departamento de muertes violentas reporta un 5% siendo este el indicador más alto en comparación con los demás departamentos, dentro del análisis de este resultado podríamos identificar que este grupo de servidores policiales realizan actividades como de levantamiento de cadáveres e investigación de muertes violentas; le sigue con el 4% el personal de dirección, dentro del cual se encuentran quienes trabajan en la dirección administrativa, secretaria, logística y talento humano, este porcentaje se debe a que el personal ha sido rotado como política interna de esta dirección debido a la permanencia de mucho tiempo en la función operativa, los departamentos de Unidad Antisecuestro y extorsión, y la Unidad de Personas Desaparecidas, tienen un 1% cerrando con un porcentaje de 0% el Departamento de Análisis de Información.

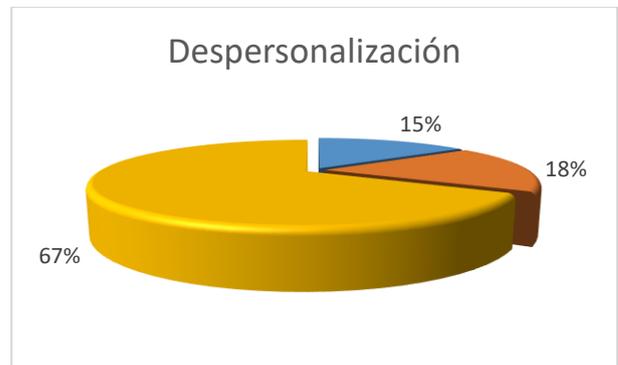


FIGURA 4

ELABORACION PROPIA

El factor despersonalización, arroja un indicador del 67% el nivel bajo, 18% el nivel medio y 15% el nivel alto, en este indicador el personal de muertes violentas puntúa 11% validando el resultado con el factor anterior el mismo que se relaciona con cansancio emocional debido a la complejidad de sus actividades y a exposición del dolor e impacto emocional al momento de cumplir con sus funciones, el personal de dirección 6%, Unidad Antisecuestro y extorsión y la Unidad de Desaparición obtuvieron un 4%, que equivale al desempeño de su actividades generando un impacto global y el 1% corresponde al personal que labora en el departamento de Análisis de la Información.

Según la escala, altas puntuaciones en estos dos factores son indicadores de burnout, por lo que en conclusiones se analizará este fenómeno en este grupo de trabajo.



FIGURA 5

ELABORACION PROPIA

Los resultados en el indicador realización personal, continúan la secuencia anterior, presentando en el indicador alto un 65%, medio un 21% y bajo 14%, para confirmar el resultado de burnout, este indicador debería presentar un indicador alto en el porcentaje bajo, sin embargo, esto no ocurre en este grupo de personas. En los resultados por Unidades, tenemos que el personal de Muertes Violentas, obtuvo un 11%, siendo este el mayor indicador dentro del grupo bajo, el grupo de dirección el 6%, la Unidad de Personas desaparecidas un 4%, el personal de

la UNASE obtuvo un 2%, finalizando con el Departamento de Análisis de Información con el 1%, como los resultados más bajos.

### Conclusión

La herramienta de valoración Fpsico 3.1 y el Cuestionario de Burnout Maslach Inventory permitió identificar las condiciones emocionales de los servidores policiales de nivel directivo y técnico operativo de la Dirección Nacional de Delitos Contra la Vida, Muertes Violentas, Desapariciones, Extorsión y Secuestros (DINASED-Quito), evidenciando de esta manera que esta Dirección presenta factores de riesgo en una escala valorativa de muy elevado, elevado; en 4 factores principales: Tiempo de trabajo, Demanda Psicológica, Participación/Supervisión y Carga de Trabajo. Dichos factores están relacionados con el deterioro de las condiciones físicas y emocionales en mayor o menor intensidad, debido a la unidad perteneciente y a las funciones a realizar en su ámbito laboral.

Por otro lado, mediante el cuestionario de Burnout se logró identificar a través de una

escala valorativa de alto, medio y bajo, factores tales como: cansancio emocional, despersonalización y realización personal; identificando que en la unidad de Muertes Violentas (MV) prevalece una alta puntuación en cuanto al mantenimiento de cansancio emocional y despersonalización resultados que presumimos se debe a la función que desempeñan. Dentro de las funciones y actividades que realiza esta Unidad tenemos: Levantamientos de cadáveres por (muerte natural, accidental y muerte violenta) procedimientos en tentativas de asesinatos, levantamiento de indicios en el lugar de los hechos, fijación, levantamiento y etiquetado de indicios, en casos de muertes violentas examen visual externo del cuerpo, toma de versiones a personas involucradas dentro del hecho, observación de la escena en primera instancia así como también la posición del cuerpo (cadáver) y procesos de descomposición dentro de la escena.

También se pudo identificar dentro de la escala valorativa que existen algunos factores

que puntuaron el mantenimiento de una situación laboral adecuada, entre ellos el más significativo es Variedad y contenido; y en cuanto al cuestionario de Maslach prevalece la Realización Personal en la Unidad de Personas desaparecidas.

Finalmente, los riesgos psicosociales y burnout afectan de forma significativa en la esfera bio psico social y laboral de individuo impactando su vida y su interacción con el medio, por lo que este estudio ha identificado dichos riesgos con la finalidad de generar cambios que permitan un mejor desempeño en todas las esferas del servidor policial.

## Referencias

### Bibliography

- Ochoa, A., & Pacheco, K. (marzo de 2019). *Síndrome de Burnout: Validez del Maslach Burnout Inventory-General Survey en una población ecuatoriana*. Guayaquil, Guayas: UESS.
- Lombana, A. (2009). <http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view/31/67>. Obtenido de Revista Logos Ciencia & Tecnología: <http://revistalogos.policia.edu.co/index.php/rlct/article/view/31/67>
- OMS. (Mayo de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud:

[https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)

- Durán, M. (2001). *El síndrome de Burnout en organizaciones policiales*. Obtenido de Dialnet.
- Juárez, A. (Diciembre de 2014). *Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout*. Obtenido de Scielo Peru : [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272014000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001)
- Moreno, B. (2011). *Scielo España*. Obtenido de Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Rojas, J., & Morán, T. (Agosto de 2015). *Síndrome de "burnout" y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos*. Obtenido de Biblat: <https://biblat.unam.mx/es/revista/archivos-de-criminologia-seguridad-privada-y-criminalistica/articulo/sindrome-de-burnout-y-satisfaccion-de-vida-en-policias-ministeriales-mexicanos>
- Tirso, J., Terán, O., & NAvarrete, D. &. (Diciembre de 2007). *El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición*. Obtenido de Semantic Scholar: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Comunidad Andina. (23 de Septiembre de 2005). *Reglamento del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.prosigma.com.ec/pdf/gssso/Reglamento-del-Instrumento-Andino-SST.pdf>
- IESS. (7 de Octubre de 2010). *Resolución CD333 Reglamento para el sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+333>
- Lexis. (2012). *Código del Trabajo*. Obtenido de Lexis: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Dejours, C. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid. España: Modus Laborandi.
- Gil-Monte, P., & Moreno, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Madrid. España: Pirámide.
- Marucco, M., Gil-Monte, P., & Flamenco, E. (Abril de 2008). *Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en pediatras de hospitales generales, estudio comparativo de la prevalencia medida con el MBI-HSS y el CESQT1*. Obtenido de Informaciopsicológica: [file:///C:/Users/USER/Downloads/Sindrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_burnout\\_en\\_ped%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/Sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_en_ped%20(1).pdf)
- Maslach, C. (1 de Abril de 2009). *Comprendiendo el Burnout*. Obtenido de vitoria-gasteiz.org: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Castro, Y., Orjuela, M., Lozano, C., & Avendaño, B. &. (Enero de 2012). *Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales*. Obtenido de Diversitas: Perspectivas en Psicología: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973004.pdf>
- Ministerio de Gobierno. (19 de Junio de 2019). *246 policías conformarán la nueva Dinased*. Obtenido de Ministerio de Gobierno del Ecuador: <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/246-policias-conformaran-la-nueva-dinased/#>
- Ministerio de Gobierno. (2018). *DINASED se crea para la resolución de casos de desaparecidos*. Obtenido de Ministerio de Gobierno:

<https://www.ministeriodegobierno.gob.es/dinased-se-crea-para-la-resolucion-de-casos-de-desaparecidos/>

Solera, E., Gutiérrez, S., & Palacios, D. (2017). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado. *Universitas Psychologica* , 67-74.