UFLO
UNIVERSIDAD

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

BURNOUT Y ENGAGEMENT EN FUERZAS DE SEGURIDAD DE AMÉRICA LATINA: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Estudiante: Melisa Mariel Silva
Legajo: 17.143
Director: Licenciado Rodrigo Nicolás Montiel

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura en Psicología

2026

UFLO
UNIVERSIDAD

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del **RIUFLO.** Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial 4-0 internacional que siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra en el RIUFLO (seleccionar una opción):

A partir del día de la fecha de aprobación del TFI [ ]

A partir de otra fecha, especificar: … / … / …

Lugar y fecha: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Septiembre de 2026.

Firma y aclaración del autor:



Resumen **4**
Introducción **6**
Delimitación del objeto de estudio 6
Justificación y Fundamentación 7
Planteamiento del problema 9
Pregunta de Investigación 10
Objetivos 10
Estado del Arte **11**
Burnout en las fuerzas de seguridad 13
Engagement en fuerzas de seguridad 16
Relación entre burnout y engagement 17
Factores de riesgo y de protección asociados al burnout y al engagement 19
Marco Teórico **21**
Burnout laboral 21
Conceptualización y evolución del burnout 21
El modelo multidimensional de Maslach 22
Agotamiento emocional 22
Despersonalización y cinismo 23
Baja realización personal y eficacia profesional 24
Diferencias entre MBI-HSS y MBI-GS 24
De una lectura individual a una comprensión organizacional 25
Burnout como fenómeno ocupacional 26
Engagement laboral 27
Antecedentes y conceptualización del engagement 27
Vigor 27
Dedicación 28
Absorción 28
La Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 29
Diferenciación respecto de otros constructos laborales 29
Relación y diferenciación entre burnout y engagement 30
Modelo de Demandas y Recursos Laborales 31
Recursos personales 32
Demandas operativas en fuerzas de seguridad 33
Demandas organizacionales en fuerzas de seguridad 33
Demandas emocionales y trabajo emocional en fuerzas de seguridad 34
Cultura organizacional, jerarquía e identidad profesional en fuerzas de seguridad 34
Identidad profesional 36
Cohesión, solidaridad y lealtad grupal 36
Cultura organizacional, burnout y engagement 37
Factores de riesgo y de protección asociados al burnout y al engagement 37
Consecuencias asociadas al burnout y al engagement 38

Método **38**
Resultados **41**
Resultados vinculados al burnout en fuerzas de seguridad 42
Resultados vinculados al engagement en fuerzas de seguridad 44
Relación entre burnout y engagement 45
Factores de riesgo asociados al burnout y al engagement 46
Factores protectores asociados al burnout y al engagement 47
Síntesis de resultados según los objetivos de la investigación 48
Síntesis y Conclusiones **50**
Aportes y Contribuciones de la Investigación **54**
Limitaciones de la Investigación **56**
Líneas de Investigación Futura **57**
Referencias **60**
Anexos **68**

Resumen

BURNOUT Y ENGAGEMENT EN FUERZAS DE SEGURIDAD DE AMÉRICA LATINA: UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la literatura científica publicada entre 2021 y 2025 sobre burnout y engagement en fuerzas de seguridad de América Latina, con especial énfasis en Argentina. La investigación se desarrolló mediante una revisión bibliográfica integradora, sustentada en 49 referencias utilizadas para la construcción conceptual y metodológica del trabajo. Dentro de este conjunto, once investigaciones empíricas recientes conformaron el corpus analítico empleado en el Estado del Arte y en los Resultados. La revisión permitió identificar que el burnout constituye el constructo más estudiado dentro del corpus, aunque con resultados heterogéneos según las muestras, los instrumentos utilizados y los criterios empleados para su evaluación. En distintos estudios se observaron indicadores de agotamiento emocional, despersonalización, cinismo y disminución de la eficacia profesional, aunque no en todos los casos se identificó la presencia del síndrome completo. El engagement presentó un desarrollo empírico menor. Los estudios disponibles mostraron asociaciones con variables como el clima laboral, la satisfacción y el estrés ocupacional. La relación entre burnout y engagement fue analizada directamente en solo dos investigaciones, ambas con asociaciones inversas. Sin embargo, debido a la cantidad reducida de estudios y a que uno de ellos se realizó en población perteneciente a una institución formativa policial, este resultado debe interpretarse como una tendencia dentro del corpus y no como una conclusión generalizable. Entre los principales factores asociados con mayor desgaste se identificaron las demandas laborales y emocionales, determinadas condiciones sociolaborales, el estrés ocupacional y las dificultades vinculadas con el sueño y la recuperación. Entre los recursos asociados con resultados más favorables se destacaron la autoestima, la autoeficacia profesional, las estrategias de afrontamiento, el clima laboral, la

satisfacción laboral y el liderazgo. Se concluye que el bienestar ocupacional en fuerzas de seguridad depende de la interacción entre demandas laborales, recursos personales y condiciones organizacionales. El análisis conjunto del burnout y del engagement permite ampliar la comprensión de la salud ocupacional, integrando tanto los procesos de desgaste como aquellos recursos vinculados con una relación positiva con el trabajo. Asimismo, se destaca la necesidad de ampliar la producción empírica en Argentina y de desarrollar estudios que analicen ambos constructos de manera conjunta.

Palabras clave: Burnout, Engagement, Policías, Fuerzas de Seguridad, América Latina, Argentina.

Introducción

Delimitación del objeto de estudio

La presente investigación se centra en una revisión bibliográfica de estudios científicos que abordan los fenómenos de burnout y engagement en el ámbito de las fuerzas de seguridad de América Latina, con especial énfasis en Argentina. Estos constructos resultan relevantes para el campo de la Psicología Laboral, Organizacional y de la Salud Ocupacional, dado que permiten analizar tanto los procesos de desgaste asociados al trabajo como las formas positivas de vinculación, compromiso y bienestar laboral.

El interés por estudiar estas variables en fuerzas de seguridad se fundamenta en las características específicas de este tipo de labor profesional. El personal policial y de seguridad suele desempeñarse en contextos atravesados por elevadas demandas psicosociales, emocionales, físicas, institucionales y organizacionales. Entre ellas pueden mencionarse la exposición al riesgo, el contacto con situaciones de violencia o sufrimiento, los turnos rotativos, la nocturnidad, la presión jerárquica, la responsabilidad sobre terceros, la necesidad de regular las emociones y la exigencia de responder ante acontecimientos críticos o imprevisibles.

En este marco, el burnout constituye una variable central para comprender los procesos de deterioro asociados al estrés laboral crónico. La Organización Mundial de la Salud conceptualiza el burnout como un fenómeno ocupacional, no como una enfermedad médica, derivado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado adecuadamente. Sus dimensiones principales comprenden la sensación de agotamiento o falta de energía, el distanciamiento mental respecto del trabajo o sentimientos de negativismo o cinismo vinculados con la tarea, y la reducción de la eficacia profesional (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Por su parte, el engagement laboral permite incorporar una perspectiva positiva sobre el vínculo entre la persona y su trabajo. Este constructo ha sido definido como un estado psicológico positivo, satisfactorio y relacionado con la actividad laboral, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Desde esta perspectiva, el engagement no debe entenderse únicamente como ausencia de burnout, sino como una variable con entidad propia, vinculada con la motivación saludable, el compromiso, la energía y el sentido atribuido a la tarea (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli y Bakker, 2004).

La finalidad de esta revisión bibliográfica es analizar el estado actual del conocimiento científico sobre los desarrollos teóricos y empíricos que abordan el burnout, el engagement y la relación entre ambos constructos en personal de fuerzas de seguridad de América Latina. Asimismo, se busca identificar los principales factores de riesgo y de protección asociados a estas variables, con el propósito de aportar una comprensión integrada del bienestar ocupacional en este colectivo laboral.

Justificación y Fundamentación

La revisión propuesta busca contribuir a la comprensión de los factores psicosociales que influyen en el bienestar, la salud ocupacional y el desempeño del personal de las fuerzas de seguridad. El estudio de esta temática resulta pertinente debido a que el trabajo policial y de seguridad no solo implica la ejecución de tareas técnicas u operativas, sino también una exposición sostenida a demandas emocionales, institucionales y sociales que pueden afectar la salud mental y la relación subjetiva con el trabajo.

Desde el punto de vista académico, esta investigación se justifica por la necesidad de integrar dos líneas de análisis que, en muchos casos, han sido abordadas de manera separada. Por un lado, el burnout permite comprender procesos de agotamiento, distanciamiento psicológico y disminución de la eficacia profesional. Por otro lado, el engagement posibilita analizar dimensiones positivas del trabajo, tales como el vigor, la dedicación, el compromiso

y la satisfacción laboral. Analizar ambos constructos de manera conjunta permite superar una mirada centrada exclusivamente en el malestar y avanzar hacia una comprensión más amplia del bienestar ocupacional.

En el contexto de las fuerzas de seguridad, esta articulación resulta especialmente relevante. Las instituciones encargadas de la seguridad pública cumplen funciones vinculadas con la protección de derechos, la prevención del delito, el mantenimiento del orden y la asistencia ante situaciones críticas. Por ello, el bienestar psicológico de quienes integran estas fuerzas no constituye únicamente una cuestión individual, sino también institucional y social. El agotamiento, el cinismo o la desmotivación pueden afectar la salud del trabajador, pero también la calidad del desempeño, la toma de decisiones, el vínculo con la ciudadanía y la eficacia de las intervenciones.

La presente revisión también se fundamenta en la necesidad de fortalecer la producción científica regional sobre burnout y engagement en fuerzas de seguridad. Si bien existe literatura internacional sobre estos constructos, los estudios específicos en América Latina, y particularmente en Argentina, resultan aún limitados. Esta escasez de antecedentes vuelve pertinente la sistematización de investigaciones recientes que permitan reconocer tendencias, vacancias y posibles líneas futuras de investigación.

Desde una perspectiva práctica y social, el trabajo busca aportar conocimiento útil para orientar acciones de prevención e intervención en salud ocupacional. La identificación de factores de riesgo, como la sobrecarga laboral, la exposición a situaciones críticas, la mala calidad del sueño o la presión institucional, puede contribuir al diseño de estrategias preventivas. Del mismo modo, el reconocimiento de factores protectores, como el apoyo social, el liderazgo positivo, la satisfacción laboral, el clima organizacional, la autoeficacia y las estrategias de afrontamiento, puede favorecer el desarrollo de políticas institucionales orientadas al cuidado del personal.

De esta manera, la fundamentación del estudio no se limita a una finalidad académica, sino que también se proyecta hacia una dimensión institucional y comunitaria. Promover entornos laborales más saludables en fuerzas de seguridad puede contribuir al bienestar de los trabajadores, al fortalecimiento del compromiso organizacional y a la mejora de los servicios de seguridad pública en América Latina y Argentina.

Planteamiento del problema

Las fuerzas de seguridad constituyen un colectivo laboral expuesto a demandas específicas que pueden incidir sobre la salud ocupacional. Las exigencias operativas, la exposición al riesgo, la presión temporal, la nocturnidad, los turnos rotativos, la responsabilidad sobre terceros, la regulación emocional y el contacto con situaciones de violencia o sufrimiento configuran un escenario laboral de alta complejidad. Cuando estas demandas se sostienen en el tiempo y no se encuentran acompañadas por recursos adecuados, pueden favorecer procesos de agotamiento y desgaste psicológico.

Sin embargo, el análisis del bienestar laboral en fuerzas de seguridad no puede limitarse al estudio del burnout. Resulta necesario incorporar también el engagement, dado que este constructo permite comprender los recursos, condiciones y experiencias que favorecen la vinculación positiva con el trabajo. En este sentido, estudiar ambas variables permite analizar tanto los factores que deterioran la salud ocupacional como aquellos que promueven motivación, compromiso y sentido profesional.

El problema de investigación se ubica, entonces, en la necesidad de conocer qué ha producido la literatura científica reciente sobre burnout y engagement en fuerzas de seguridad latinoamericanas, cuáles son los principales factores de riesgo y protección identificados, y de qué manera se comprende la relación entre ambos constructos. Esta necesidad cobra especial importancia ante la limitada producción científica específica en el contexto argentino y la relevancia institucional y social que poseen las funciones de seguridad pública.

Pregunta de Investigación

A partir de lo planteado, la presente revisión bibliográfica se propone responder la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué evidencia presenta la literatura científica publicada entre 2021 y 2025 sobre el burnout, el engagement, la relación entre ambos constructos y los factores asociados en fuerzas de seguridad de América Latina, con especial énfasis en Argentina?

Objetivos

Objetivo General:

Analizar la literatura científica publicada entre los años 2021 y 2025 sobre burnout y engagement en fuerzas de seguridad de América Latina, con especial énfasis en Argentina.

Objetivos Específicos:

Analizar la evidencia empírica reciente sobre burnout en fuerzas de seguridad de América Latina.

Describir la evidencia empírica reciente sobre engagement en fuerzas de seguridad de América Latina.

Examinar la evidencia disponible sobre la relación entre burnout y engagement en personal de fuerzas de seguridad de América Latina.

Identificar los factores de riesgo y de protección asociados al burnout y al engagement en fuerzas de seguridad de América Latina, con especial énfasis en Argentina.

Estado del Arte

En la presente revisión se analizaron once investigaciones empíricas publicadas entre 2021 y 2025, seleccionadas por su vinculación con el burnout, el engagement y los factores psicosociales asociados en fuerzas de seguridad de América Latina. Los estudios fueron desarrollados en Brasil, Perú, Ecuador y Argentina e incluyeron policías militares, policías nacionales, efectivos de Gendarmería Nacional y personal perteneciente a una institución de formación policial. En conjunto, el corpus permite reconocer tendencias recientes, aunque presenta heterogeneidad respecto de las poblaciones estudiadas, los instrumentos utilizados y las variables incorporadas.

La producción relevada evidencia un mayor desarrollo del estudio del burnout en comparación con el engagement. Mientras varias investigaciones analizaron directamente el desgaste ocupacional o alguna de sus dimensiones, un número menor examinó específicamente el engagement y solamente dos estudios del corpus aportaron evidencia sobre la relación entre ambos constructos. Asimismo, distintas investigaciones incorporaron variables personales, laborales y organizacionales, como autoestima, calidad del sueño, clima laboral, satisfacción laboral, liderazgo, autoeficacia y estrategias de afrontamiento. Esta diversidad permite ampliar el análisis, aunque también exige cautela al comparar resultados obtenidos mediante diseños e instrumentos diferentes.

Tabla 1

Características de las investigaciones empíricas incluidas en el corpus analítico

Autor y año	País	Muestra	Instrumentos	Variables	Principales hallazgos
Santos et al. (2021)	Brasil	268 policías militares	UWES; escala de estrés ocupacional	Engagement; estrés ocupacional	Engagement entre niveles medios y altos; asociación negativa entre estrés ocupacional y engagement.

Autor y año	País	Muestra	Instrumentos	Variables	Principales hallazgos
Cury et al. (2022)	Brasil	Policías militares de Río de Janeiro	MBI adaptado	Burnout; condiciones laborales	Se identificaron indicadores de desgaste asociados con las condiciones y organización del trabajo policial.
Baca Gutiérrez De Molleda y Espinoza Zevallos (2022)	Perú	115 efectivos de una institución formativa policial	Inventario de burnout; UWES	Burnout; engagement	Asociación inversa significativa entre ambos constructos; predominio de burnout alto y engagement bajo.
Zambrano Quino (2023)	Perú	214 policías	UWES-17; CL-SPC	Engagement; clima laboral	Asociación significativa entre engagement y clima laboral.
Méndez (2024)	Argentina	100 efectivos de Gendarmería Nacional	Instrumento de evaluación de burnout consignado en el estudio	Burnout	Prevalencia de burnout del 35 %, con elevada despersonalización y baja realización personal.
Camacho-Vargas (2024)	Ecuador	3.735 policías	MBI-HSS; SL-SPC	Burnout; satisfacción laboral; factores sociolaborales	2,62 % presentó nivel alto de burnout y 70,04 % mostró propensión a síntomas de agotamiento.
Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández (2024)	Ecuador	156 policías	MBI-HSS; RSES	Burnout; autoestima	La autoestima se relacionó negativamente con agotamiento emocional y despersonalización, y positivamente con realización personal.

Autor y año	País	Muestra	Instrumentos	Variables	Principales hallazgos
Orna Colcha y Ponce Delgado (2024)	Ecuador	237 servidores policiales	MBI-GS; PSQI	Burnout; calidad del sueño	La peor calidad del sueño se asoció con mayor agotamiento y cinismo y menor eficacia profesional.
Paz (2024)	Brasil	252 policías militares	Escala de satisfacción laboral; escala de engagement; inventario de burnout	Satisfacción laboral; engagement; burnout	La satisfacción laboral se asoció positivamente con engagement; el burnout, negativamente.
Sotoriva, Engers y Carlotto (2025)	Brasil	90 policías militares	CESQT; escalas de demandas emocionales, autoeficacia y liderazgo	Burnout; demandas emocionales; autoeficacia; liderazgo	Las demandas emocionales se asociaron con mayor burnout; autoeficacia y liderazgo, con menores niveles.
Oliveira et al. (2025)	Brasil	773 policías militares	MBI-HSS; escala de afrontamiento	Burnout; afrontamiento	Ningún participante reunió criterios completos de burnout, aunque se observaron puntuaciones elevadas en algunas dimensiones.

Nota. UWES = Utrecht Work Engagement Scale; MBI = Maslach Burnout Inventory; MBI-HSS = Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey; MBI-GS = Maslach Burnout Inventory–General Survey; CESQT = Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo; PSQI = Pittsburgh Sleep Quality Index; RSES = Rosenberg Self-Esteem Scale; CL-SPC = Escala de Clima Laboral; SL-SPC = Escala de Satisfacción Laboral.

Burnout en las fuerzas de seguridad

En relación con el burnout, los estudios revisados coinciden en señalar la presencia de indicadores de desgaste ocupacional en diferentes fuerzas de seguridad latinoamericanas,

aunque difieren tanto en la forma de medir el constructo como en los niveles observados. Entre los instrumentos utilizados se encuentran diferentes versiones del Maslach Burnout Inventory (MBI), instrumentos adaptados y, en el caso de Sotoriva et al. (2025), el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Esta heterogeneidad instrumental debe ser considerada al momento de comparar prevalencias o establecer conclusiones generales.

Cury et al. (2022) analizaron el burnout en policías militares brasileños mediante una adaptación del MBI y vincularon el desgaste profesional con características de las condiciones y de la organización del trabajo policial. En Argentina, Méndez (2024) estudió una muestra de 100 efectivos de Gendarmería Nacional e informó una prevalencia de burnout del 35 %, con indicadores relevantes en las dimensiones evaluadas. Por su parte, Camacho-Vargas (2024), en una amplia muestra de policías ecuatorianos, observó que una proporción reducida presentaba niveles altos de burnout, mientras que un grupo considerable mostraba propensión a experimentar síntomas de agotamiento, destacando además la importancia de los factores sociolaborales.

Estas diferencias muestran que no todos los estudios permiten hablar del síndrome completo con el mismo alcance. Esta precisión resulta particularmente importante en Oliveira et al. (2025), quienes evaluaron a 773 policías militares brasileños. Aunque se observaron puntuaciones elevadas en dimensiones como agotamiento emocional y despersonalización, ningún participante reunió simultáneamente los criterios establecidos para presentar el síndrome completo de burnout. Por lo tanto, sus resultados deben interpretarse como presencia de indicadores o dimensiones de desgaste y no como prevalencia del síndrome en la muestra.

Otros trabajos analizaron el burnout en relación con recursos personales o condiciones de salud. Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández (2024) estudiaron su asociación con la

autoestima en policías ecuatorianos y encontraron relaciones entre este recurso personal y las dimensiones del burnout. Orna Colcha y Ponce Delgado (2024), por su parte, examinaron la relación entre calidad del sueño y burnout utilizando el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) y el Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI). Los resultados mostraron asociaciones entre peor calidad del sueño, mayor agotamiento y cinismo y menor eficacia profesional, destacando la relevancia del descanso y la recuperación dentro del bienestar ocupacional.

Por otro lado, Sotoriva et al. (2025) analizaron burnout en policías militares brasileños mediante el CESQT, incorporando variables vinculadas con las demandas emocionales, la autoeficacia profesional y la relación de liderazgo. Los resultados mostraron que las demandas emocionales se asociaban con mayor desgaste, mientras que la autoeficacia y determinados aspectos positivos del liderazgo se relacionaban con menores niveles del síndrome. Este estudio resulta especialmente relevante porque integra en un mismo análisis características del trabajo, recursos personales y condiciones organizacionales.

En términos comparativos, la evidencia sobre burnout muestra coincidencias respecto de la importancia de las demandas y condiciones laborales, pero también diferencias considerables en los instrumentos, las dimensiones evaluadas y los criterios empleados para establecer su presencia. Por este motivo, los resultados no permiten asumir una prevalencia uniforme del burnout en las fuerzas de seguridad latinoamericanas. Sí permiten identificar al desgaste ocupacional y a sus diferentes manifestaciones como un problema relevante cuyo análisis requiere considerar tanto las características de la función como los recursos disponibles.

En suma, respecto del objetivo orientado a analizar los desarrollos empíricos sobre burnout, el corpus muestra la presencia de indicadores de desgaste en diferentes fuerzas de seguridad latinoamericanas, aunque con magnitudes y manifestaciones diversas. La

heterogeneidad metodológica impide realizar comparaciones directas de prevalencia y señala la necesidad de distinguir entre síndrome completo y puntuaciones elevadas en alguna de sus dimensiones.

Engagement en fuerzas de seguridad

En comparación con el burnout, el engagement presenta una producción empírica más reducida dentro del corpus seleccionado. Los principales estudios que lo analizaron específicamente fueron los de Santos et al. (2021), Zambrano Quino (2023) y Paz (2024), a los que se suma Baca Gutiérrez De Molleda y Espinoza Zevallos (2022) por haber evaluado conjuntamente burnout y engagement.

Santos et al. (2021) estudiaron estrés ocupacional y engagement en policías militares brasileños mediante la Utrecht Work Engagement Scale (UWES). A diferencia de lo consignado inicialmente en la matriz, los resultados situaron el engagement entre niveles medios y altos y mostraron asociaciones negativas entre el estrés ocupacional y las dimensiones del engagement. Este resultado sugiere que la existencia de demandas ocupacionales no implica necesariamente ausencia de vinculación positiva con el trabajo, aunque mayores niveles de estrés pueden relacionarse con una disminución del vigor, la dedicación y la absorción.

En Perú, Zambrano Quino (2023) analizó la relación entre engagement y clima laboral en 214 efectivos policiales. Mediante la UWES-17 y una escala de clima laboral, encontró una relación significativa entre ambas variables, destacando la relevancia de las condiciones organizacionales en la experiencia laboral positiva. En este caso, el engagement no aparece únicamente asociado a características personales del trabajador, sino también al contexto institucional en el que desarrolla sus tareas.

Paz (2024), en una muestra de policías militares brasileños, incorporó simultáneamente satisfacción laboral, engagement y burnout. Los resultados mostraron una

relación positiva entre satisfacción laboral y engagement y una relación negativa entre burnout y engagement. Este trabajo aporta una perspectiva integradora al mostrar que determinadas características de la experiencia laboral pueden vincularse con mayores niveles de compromiso positivo y, al mismo tiempo, con menores indicadores de desgaste.

Los estudios sobre engagement presentan, por lo tanto, una tendencia común: los recursos y condiciones organizacionales adquieren un lugar relevante para comprender la vinculación positiva con el trabajo. Sin embargo, la cantidad limitada de investigaciones específicas impide establecer conclusiones amplias sobre los niveles de engagement en las fuerzas de seguridad latinoamericanas.

Por otra parte, al balancear la literatura, respecto del objetivo orientado a describir los desarrollos empíricos sobre engagement, la evidencia disponible resulta menor que la correspondiente al burnout. Los trabajos analizados permiten identificar asociaciones con el clima laboral, la satisfacción y el estrés ocupacional, pero la cantidad reducida de investigaciones señala una vacancia relevante dentro de la producción regional reciente.

Relación entre burnout y engagement

La relación directa entre burnout y engagement fue abordada específicamente por una cantidad reducida de investigaciones dentro del corpus. Esta situación requiere distinguir entre los estudios que midieron conjuntamente ambos constructos y aquellos que analizaron únicamente uno de ellos o variables relacionadas.

Baca Gutiérrez De Molleda y Espinoza Zevallos (2022) estudiaron burnout y engagement en 115 efectivos pertenecientes a una institución formativa policial de Perú y encontraron una asociación inversa significativa entre ambas variables, con predominio de niveles altos de burnout y bajos de engagement en la población analizada. Sin embargo, las características particulares de la muestra deben ser consideradas, dado que corresponde a un

contexto de formación policial y no necesariamente representa las condiciones laborales del personal policial en ejercicio de otras funciones.

Paz (2024) también incorporó ambos constructos en policías militares brasileños y encontró que el burnout se vinculaba negativamente con el engagement, mientras que la satisfacción laboral presentaba una relación positiva con este último. A diferencia del estudio realizado en población formativa, este trabajo corresponde a personal policial en actividad y agrega una variable organizacional que permite ampliar la interpretación de la relación entre desgaste y vinculación positiva con el trabajo.

Los estudios que analizaron conjuntamente el burnout y el engagement informaron asociaciones inversas entre ambos constructos. Sin embargo, debido a que esta evidencia proviene de solamente dos investigaciones y una de ellas se realizó con personal perteneciente a una institución formativa policial, el resultado debe interpretarse como una tendencia identificada dentro del corpus y no como una conclusión generalizable al conjunto de las fuerzas de seguridad latinoamericanas.

Además, estos hallazgos no permiten considerar burnout y engagement como expresiones idénticas ni como simples extremos de una única dimensión. La presencia de una asociación negativa indica que pueden variar en direcciones opuestas, pero no demuestra que la disminución de uno implique necesariamente el aumento del otro. Esta diferenciación resulta particularmente importante considerando la limitada evidencia regional que los evaluó simultáneamente.

En resumen, respecto del objetivo referido a conocer la relación entre burnout y engagement, el corpus aporta evidencia preliminar de una asociación inversa, pero su alcance es limitado. Por ello, este resultado debe presentarse como una tendencia de las investigaciones disponibles y no como una característica general establecida para todas las fuerzas de seguridad de América Latina.

Factores de riesgo y de protección asociados al burnout y al engagement

Las investigaciones revisadas permiten identificar diferentes factores asociados al burnout y al engagement que pueden organizarse en dimensiones laborales, organizacionales, personales y relacionadas con la salud. Esta clasificación permite integrar resultados provenientes de estudios que utilizaron instrumentos y variables diferentes sin asumir que todos evaluaron exactamente los mismos procesos.

Entre los factores vinculados con mayor desgaste aparecen las demandas y condiciones laborales. Cury et al. (2022) señalaron la importancia de características propias de la actividad policial y su organización, mientras que Camacho-Vargas (2024) identificó la relevancia de factores sociolaborales en policías ecuatorianos. En la misma dirección, Sotoriva et al. (2025) mostraron asociaciones entre demandas emocionales y mayores niveles de burnout. Estos trabajos coinciden en desplazar la explicación desde una perspectiva exclusivamente individual hacia una comprensión que incorpora las condiciones concretas en las que se desarrolla la actividad.

El descanso constituye otro componente relevante. Orna Colcha y Ponce Delgado (2024) encontraron asociaciones entre peor calidad del sueño y mayores indicadores de agotamiento y cinismo. A su vez, Santos et al. (2021) observaron que el estrés ocupacional se relacionaba negativamente con las distintas dimensiones del engagement. En conjunto, estos resultados sugieren que determinadas demandas de la actividad pueden vincularse tanto con un aumento del desgaste como con una disminución de la experiencia positiva de vinculación con el trabajo.

Entre los recursos personales, Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández (2024) identificaron asociaciones entre autoestima y las dimensiones del burnout, mientras que Sotoriva et al. (2025) destacaron la autoeficacia profesional como un recurso asociado con menores niveles de desgaste. Oliveira et al. (2025), por su parte, analizaron las estrategias de

afrontamiento y observaron asociaciones favorables de modalidades centradas en el problema y de búsqueda de apoyo social con algunas dimensiones del burnout. Debido al tipo de diseño de estas investigaciones, estos resultados deben interpretarse como asociaciones y no como prueba de que dichas variables produzcan directamente una reducción del síndrome.

Los recursos organizacionales también adquieren relevancia. Zambrano Quino (2023) mostró una relación significativa entre clima laboral y engagement; Paz (2024) identificó una asociación positiva entre satisfacción laboral y engagement; y Sotoriva et al. (2025) encontraron relaciones entre aspectos favorables del liderazgo y menores niveles de burnout. En conjunto, estas investigaciones permiten reconocer que el contexto organizacional puede relacionarse tanto con los procesos de desgaste como con la vinculación positiva con la tarea.

Al comparar los estudios, se observa que los factores asociados no pertenecen a un único nivel de análisis. La evidencia disponible comprende aspectos personales como autoestima, autoeficacia y afrontamiento, condiciones de salud y recuperación como la calidad del sueño y factores organizacionales como clima laboral, satisfacción, liderazgo y demandas emocionales. Esta diversidad constituye uno de los principales hallazgos del corpus y permite evitar una explicación del bienestar laboral centrada exclusivamente en características individuales del personal.

En conclusión, respecto del objetivo orientado a identificar factores de riesgo y de protección, los estudios analizados muestran que el burnout y el engagement se encuentran asociados con una combinación de demandas laborales, condiciones organizacionales, recursos personales y posibilidades de recuperación. Los hallazgos señalan la necesidad de comprender el bienestar ocupacional en fuerzas de seguridad desde una perspectiva multicausal e institucional, sin atribuir el desgaste o el compromiso exclusivamente al trabajador.

Finalmente, el análisis comparativo de las once investigaciones empíricas permite reconocer cuatro tendencias principales. En primer lugar, el burnout constituye el constructo más investigado dentro del corpus, aunque existe heterogeneidad respecto de instrumentos, dimensiones y criterios de evaluación. En segundo lugar, el engagement presenta un desarrollo empírico menor, pero los estudios disponibles lo vinculan con variables como clima laboral, satisfacción y estrés ocupacional. En tercer lugar, la evidencia directa sobre la relación burnout–engagement es todavía reducida y debe interpretarse como una tendencia inversa identificada en solamente dos investigaciones, una de ellas realizada en un contexto de formación policial. Finalmente, los factores asociados abarcan niveles personales, laborales, organizacionales y vinculados con la salud, lo que evidencia la complejidad del bienestar ocupacional en las fuerzas de seguridad latinoamericanas.

En conjunto, el corpus permite identificar avances en el estudio del burnout y del engagement, pero también importantes vacancias. La producción reciente continúa concentrándose predominantemente en el desgaste ocupacional, existen pocos trabajos que evalúen ambos constructos conjuntamente y la evidencia argentina resulta especialmente limitada. Estas características justifican la necesidad de continuar investigando el bienestar laboral en fuerzas de seguridad desde perspectivas que integren tanto los factores de riesgo como los recursos personales y organizacionales asociados con una experiencia laboral saludable.

Marco Teórico

Burnout laboral

Conceptualización y evolución del burnout

Maslach et al. (2001) conceptualizan el burnout como una respuesta prolongada frente a estresores emocionales e interpersonales crónicos presentes en el trabajo. Su desarrollo conceptual comenzó durante la década de 1970, cuando Freudenberger (1974) utilizó el

término *burn-out* para describir un proceso de desgaste observado en trabajadores de servicios asistenciales sometidos a elevadas demandas. Poco tiempo después, Maslach (1976) profundizó su estudio desde una perspectiva psicosocial, particularmente en profesiones caracterizadas por un contacto interpersonal intenso.

Maslach y Jackson (1981) consolidaron una concepción multidimensional del burnout y desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), estructurado en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Esta formulación permitió superar una lectura centrada exclusivamente en el cansancio y considerar también cambios en el vínculo interpersonal y en la percepción de la propia competencia laboral.

Posteriormente, Maslach et al. (2001) ampliaron esta conceptualización y destacaron el carácter específicamente laboral del fenómeno. Los autores sostienen que el agotamiento constituye una dimensión central, pero insuficiente por sí sola para explicar el burnout, que también comprende distanciamiento respecto del trabajo y modificaciones en la percepción de eficacia profesional.

El modelo multidimensional de Maslach

Maslach et al. (2001) sostienen que estas dimensiones permiten representar distintos componentes de la experiencia de burnout y que no deben reducirse a una única manifestación de estrés. En particular, distinguen un componente vinculado con el agotamiento, otro relacionado con el distanciamiento o respuesta negativa frente al trabajo y un tercero referido a la percepción de eficacia o logro profesional.

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se refiere a la disminución de los recursos emocionales disponibles para responder a las exigencias laborales. Maslach y Jackson (1981) identificaron esta dimensión como uno de los componentes centrales del burnout en profesionales de

servicios humanos, mientras que Maslach et al. (2001) la describieron como la manifestación más directamente relacionada con la experiencia de sobrecarga y estrés en el trabajo.

Cuando las demandas se mantienen de manera sostenida, la persona puede experimentar cansancio, disminución de energía y percepción de no disponer de los recursos necesarios para continuar respondiendo con el mismo nivel de implicación. Sin embargo, Maslach et al. (2001) señalan que el agotamiento, aun siendo un componente fundamental, no representa por sí solo la totalidad del burnout.

Despersonalización y cinismo

La despersonalización constituye la segunda dimensión del modelo original. Maslach y Jackson (1981) la vincularon con el desarrollo de respuestas distantes o impersonales hacia las personas destinatarias del trabajo. En profesiones que requieren contacto interpersonal sostenido, esta dimensión permite evaluar modificaciones en la manera en que el trabajador se relaciona con quienes reciben sus servicios.

Maslach et al. (2001) señalan que el distanciamiento puede desarrollarse como respuesta frente a experiencias prolongadas de agotamiento y expresarse mediante actitudes negativas, indiferentes o excesivamente distantes. En ocupaciones no centradas exclusivamente en servicios humanos, esta dimensión se amplía mediante el concepto de cinismo, entendido como distanciamiento respecto del trabajo en términos generales, por lo que su denominación debe interpretarse de acuerdo con la versión del instrumento utilizada.

Esta diferencia resulta pertinente en las fuerzas de seguridad porque las funciones pueden combinar intervenciones directas con ciudadanos, víctimas, detenidos y compañeros con actividades operativas, administrativas y organizacionales. En consecuencia, la interpretación de esta dimensión debe respetar la operacionalización utilizada en cada investigación y distinguir despersonalización de cinismo cuando corresponda (Maslach et al., 2001).

Baja realización personal y eficacia profesional

La tercera dimensión del modelo original corresponde a la realización personal y se relaciona con la evaluación que realiza el trabajador acerca de su competencia y de sus logros profesionales. En la configuración clásica del MBI, una menor realización personal se asocia con mayores indicadores de burnout, mientras que Maslach et al. (2001) describen esta dimensión en términos de sentimientos de ineficacia y una valoración menos favorable del propio desempeño laboral.

En formulaciones destinadas a ocupaciones más generales, esta dimensión se expresa como eficacia profesional. Maslach et al. (2001) ubican la ineficacia como uno de los componentes generales del burnout junto con el agotamiento y el cinismo. Por ello, aunque baja realización personal y reducida eficacia profesional se encuentran conceptualmente relacionadas, las denominaciones deben utilizarse de acuerdo con el instrumento específico empleado en cada investigación.

Diferencias entre MBI-HSS y MBI-GS

La primera versión del MBI fue desarrollada para profesionales pertenecientes a servicios humanos. En el estudio original de Maslach y Jackson (1981), las tres subescalas obtenidas fueron agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Esta configuración constituye la base del Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey (MBI-HSS), destinado especialmente a ocupaciones caracterizadas por el contacto sostenido con destinatarios de servicios.

Posteriormente, la ampliación de la investigación sobre burnout hacia diferentes ocupaciones llevó a una formulación más general del constructo. Maslach et al. (2001) señalan que, en este contexto, las tres dimensiones pueden expresarse como agotamiento, cinismo e ineficacia o eficacia profesional, permitiendo analizar el distanciamiento respecto del trabajo más allá de la relación directa con usuarios o pacientes.

En consecuencia, las denominaciones despersonalización y cinismo no deberían utilizarse como si fueran idénticas, del mismo modo que resulta necesario distinguir entre realización personal y eficacia profesional. La versión del instrumento determina cómo se operacionalizan estas dimensiones, por lo que su identificación es indispensable antes de comparar resultados entre estudios (Maslach et al., 2001).

Asimismo, Maslach et al. (2001) advierten que el carácter multidimensional del burnout exige cautela al interpretar puntuaciones aisladas. En consecuencia, una puntuación elevada en agotamiento, cinismo o despersonalización no debería ser presentada automáticamente como evidencia de síndrome completo si el procedimiento empleado por el estudio no permite realizar esa afirmación.

De una lectura individual a una comprensión organizacional

La evolución del estudio del burnout condujo progresivamente a ampliar el foco desde las características individuales del trabajador hacia la relación entre la persona y las condiciones de su ambiente laboral. Maslach et al. (2001) sostienen que el burnout debe comprenderse dentro de un contexto organizacional, ya que los estresores crónicos del trabajo forman parte central de su desarrollo.

Maslach y Leiter (2008) profundizaron esta perspectiva mediante el análisis del ajuste entre la persona y seis áreas de la vida laboral: carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad y valores. Según estos autores, los desajustes persistentes en dichas áreas pueden favorecer el burnout, mientras que una mayor correspondencia entre las características del trabajador y su ambiente laboral se vincula con una experiencia ocupacional más favorable.

La carga de trabajo refiere a las demandas que requieren esfuerzo sostenido; el control, al margen de autonomía y capacidad de decisión; la recompensa, al reconocimiento material y social recibido; la comunidad, a la calidad de las relaciones interpersonales; la

equidad, a la percepción de justicia; y los valores, a la compatibilidad entre aquello que la persona considera significativo y las prácticas de la organización (Maslach y Leiter, 2008).

Desde esta perspectiva, atribuir el burnout exclusivamente a una insuficiencia de recursos personales o a dificultades individuales de afrontamiento resulta limitado. Maslach y Leiter (2008) plantean que las condiciones organizacionales forman parte del proceso y que el análisis debe contemplar el grado de ajuste existente entre las personas y su contexto de trabajo.

Este desplazamiento conceptual resulta particularmente pertinente para el estudio de las fuerzas de seguridad. La literatura sobre estrés policial muestra que, junto con las demandas operativas propias de la función, determinadas condiciones organizacionales también pueden asociarse con el bienestar psicológico del personal (Purba y Demou, 2019). Por ello, el burnout en este colectivo requiere analizar tanto las exigencias inherentes a la actividad como las condiciones institucionales en las que dicha actividad se desarrolla.

Burnout como fenómeno ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (2019) incorporó el burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.ª revisión (CIE-11), como un fenómeno ocupacional y no como una condición médica. Lo define como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido gestionado adecuadamente y señala tres dimensiones: agotamiento o pérdida de energía, distanciamiento mental o sentimientos de negativismo o cinismo respecto del trabajo y reducción de la eficacia profesional. Asimismo, delimita su aplicación específicamente al contexto ocupacional y advierte que no debe utilizarse para describir experiencias correspondientes a otras áreas de la vida.

La conceptualización de la Organización Mundial de la Salud (2019) mantiene continuidad con el enfoque multidimensional de Maslach et al. (2001), particularmente en la consideración conjunta del agotamiento, el distanciamiento respecto del trabajo y la eficacia

profesional. En consecuencia, en la presente investigación el burnout será abordado como un fenómeno ocupacional multidimensional y no como un diagnóstico médico, atendiendo tanto a sus dimensiones constitutivas como a las condiciones laborales y organizacionales en las que puede presentarse (Maslach et al., 2001; Organización Mundial de la Salud, 2019).

Engagement laboral

Antecedentes y conceptualización del engagement

Uno de los antecedentes centrales del concepto de engagement se encuentra en Kahn (1990), quien analizó las condiciones psicológicas que favorecen la implicación de las personas en sus roles laborales. El autor sostuvo que, durante el desempeño, los trabajadores pueden involucrarse física, cognitiva y emocionalmente, e identificó tres condiciones asociadas con dicha implicación: significatividad, seguridad y disponibilidad psicológica. Aunque este enfoque antecede a la posterior conceptualización de vigor, dedicación y absorción, constituyó un aporte relevante al incorporar una comprensión multidimensional del involucramiento en el trabajo (Kahn, 1990).

Posteriormente, Schaufeli et al. (2002) conceptualizaron el work engagement como un estado positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Los autores lo describieron como un estado afectivo-cognitivo relativamente persistente, más que como una experiencia momentánea, y desarrollaron la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para su evaluación. Esta formulación permitió consolidar al engagement como un constructo específico dentro del estudio del bienestar laboral y diferenciarlo de la mera ausencia de burnout (Schaufeli et al., 2002).

Vigor

El vigor constituye la dimensión energética del engagement y se caracteriza por elevados niveles de energía y resistencia mental durante el trabajo, disposición para invertir esfuerzo en las tareas y persistencia frente a las dificultades (Schaufeli et al., 2002). Por lo

tanto, no se limita a la activación física, sino que comprende también una disposición psicológica para sostener la implicación y el esfuerzo durante el desempeño laboral.

Schaufeli y Bakker (2004) vinculan el engagement con la disponibilidad de recursos laborales dentro de un proceso motivacional. En este marco, el vigor puede analizarse no solo como una experiencia individual, sino también en relación con las condiciones y los recursos presentes en el contexto de trabajo, aspecto especialmente pertinente en ocupaciones caracterizadas por elevadas exigencias.

Dedicación

La dedicación constituye la dimensión del engagement vinculada con una fuerte implicación en el trabajo y con experiencias de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío respecto de la actividad realizada (Schaufeli et al., 2002). Esta dimensión expresa el componente motivacional y valorativo del engagement, en tanto el trabajo adquiere relevancia subjetiva para la persona.

La relevancia de la dedicación puede vincularse con la significatividad psicológica planteada por Kahn (1990), aunque ambos enfoques no son equivalentes. En fuerzas de seguridad, esta dimensión resulta pertinente para analizar el significado atribuido a la función y el orgullo profesional, siempre diferenciándola de otros constructos organizacionales, como el compromiso con la institución, ya que la dedicación constituye específicamente una dimensión del engagement (Kahn, 1990; Schaufeli et al., 2002).

Absorción

La absorción constituye la dimensión del engagement vinculada con una elevada concentración e inmersión en la actividad laboral, de modo que la persona puede experimentar que el tiempo transcurre rápidamente y encontrar dificultades para separarse psicológicamente de la tarea (Schaufeli et al., 2002). Esta dimensión no refiere simplemente a

la cantidad de horas trabajadas, sino al grado de focalización e implicación atencional durante el desempeño.

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

La Utrecht Work Engagement Scale (UWES) fue desarrollada para evaluar empíricamente las tres dimensiones del engagement propuestas por Schaufeli et al. (2002): vigor, dedicación y absorción. En su formulación original, la escala estuvo compuesta por 17 ítems distribuidos entre estas tres dimensiones.

Posteriormente, Schaufeli et al. (2006) analizaron datos de 14.521 trabajadores de diez países y desarrollaron una versión abreviada de nueve ítems, denominada UWES-9. Los autores informaron propiedades psicométricas adecuadas y mantuvieron la evaluación de vigor, dedicación y absorción, diferenciándose de la UWES-17 principalmente por la cantidad de ítems utilizados.

La diferenciación entre versiones de la UWES resulta relevante para la interpretación de los estudios sobre engagement, ya que la cantidad de ítems y la forma de operacionalizar sus dimensiones pueden variar según la versión utilizada. Por este motivo, la comparación entre investigaciones debe respetar el instrumento informado en cada estudio y evitar asumir equivalencias que no hayan sido explicitadas por sus autores (Schaufeli et al., 2006).

Diferenciación respecto de otros constructos laborales

Hallberg y Schaufeli (2006) mostraron que el engagement puede diferenciarse empíricamente de otros constructos vinculados con la experiencia laboral. En la misma línea, Vecina y Chacón (2013) encontraron que el engagement, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, aunque relacionados, no representan fenómenos equivalentes. Por lo tanto, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional pueden asociarse con el engagement sin constituir dimensiones de este constructo.

Meyer y Allen (1991) conceptualizan el compromiso organizacional como un vínculo psicológico con la organización y distinguen tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo. Estos componentes se relacionan, respectivamente, con el deseo, la necesidad o la obligación percibida de permanecer en la organización. Por su parte, Schaufeli et al. (2002) definen el engagement como un estado positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. En consecuencia, compromiso organizacional y engagement constituyen constructos vinculados con la experiencia laboral, pero conceptualmente diferenciados (Meyer y Allen, 1991; Schaufeli et al., 2002).

La implicación con el trabajo o job involvement refiere al grado de identificación psicológica de la persona con su trabajo y a la importancia que este ocupa dentro de su autodefinición. Hallberg y Schaufeli (2006) mostraron que la implicación laboral y el engagement constituyen constructos relacionados, pero empíricamente diferenciables. Mientras la implicación laboral se vincula principalmente con la identificación psicológica con el trabajo, el engagement incorpora además componentes energéticos y afectivos expresados mediante vigor, dedicación y absorción (Hallberg y Schaufeli, 2006; Schaufeli et al., 2002).

Relación y diferenciación entre burnout y engagement

Schaufeli et al. (2002) analizaron conjuntamente burnout y engagement y plantearon que, aunque ambos constructos se encuentran relacionados, presentan estructuras factoriales diferenciadas. En su estudio, el burnout se evaluó a través de agotamiento, cinismo y eficacia profesional, mientras que el engagement se organizó en vigor, dedicación y absorción, lo que permitió sostener que no se trata de una única variable medida en direcciones opuestas.

Schaufeli y Bakker (2004) encontraron una relación negativa entre burnout y engagement, aunque con antecedentes y consecuencias diferenciados: el burnout se asoció principalmente con elevadas demandas y falta de recursos laborales, mientras que el

engagement se vinculó con la disponibilidad de recursos. Estos hallazgos respaldan su consideración como constructos relacionados, pero diferenciados.

González-Romá et al. (2006) analizaron la relación entre las dimensiones centrales del burnout y del engagement y propusieron dos ejes bipolares: energía, integrado por agotamiento y vigor, e identificación, conformado por cinismo y dedicación. Sus resultados indican que estas dimensiones pueden ubicarse en extremos opuestos, aunque ello no implica que el burnout y el engagement puedan reducirse completamente a una única variable.

Modelo de Demandas y Recursos Laborales

Demerouti et al. (2001) formularon el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands–Resources Model, JD-R), según el cual las condiciones de cualquier ocupación pueden organizarse en demandas y recursos laborales. Las demandas comprenden los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales que requieren un esfuerzo sostenido y se asocian con costos fisiológicos o psicológicos, mientras que los recursos contribuyen al cumplimiento de los objetivos, reducen esos costos o favorecen el desarrollo personal. En el modelo original, las demandas se relacionaron principalmente con el agotamiento y la falta de recursos con el distanciamiento respecto del trabajo.

Bakker y Demerouti (2007) destacaron la flexibilidad del modelo, dado que permite identificar las demandas y los recursos relevantes según cada ocupación y contexto laboral. Asimismo, señalaron que las demandas no son necesariamente negativas, aunque pueden transformarse en fuentes de tensión cuando exigen un esfuerzo elevado y sostenido sin oportunidades suficientes de recuperación.

Bakker et al. (2014) explicaron el funcionamiento del modelo mediante dos procesos. En el proceso de deterioro de la salud, las demandas elevadas y sostenidas agotan los recursos físicos y mentales y favorecen el burnout. En el proceso motivacional, los recursos laborales facilitan el cumplimiento de los objetivos, el aprendizaje y el desarrollo, y promueven el

engagement. Esta distinción permite comprender que ambos constructos están relacionados, pero responden a procesos diferentes.

Los recursos laborales, como el apoyo social, la autonomía, la retroalimentación y las oportunidades de desarrollo, pueden amortiguar el impacto de las demandas elevadas, aunque su relevancia depende de cada ocupación y contexto (Bakker y Demerouti, 2007). Esta flexibilidad hace que el modelo resulte pertinente para el estudio de las fuerzas de seguridad, ya que permite analizar conjuntamente las exigencias propias de la actividad y los recursos personales, sociales y organizacionales disponibles para afrontarlas.

Recursos personales

Los desarrollos posteriores del Modelo de Demandas y Recursos Laborales incorporaron los recursos personales como características individuales que influyen en la forma de percibir y afrontar las demandas y de utilizar los recursos del entorno. Sin embargo, estos factores no explican por sí solos el burnout o el engagement, sino que deben analizarse en interacción con las condiciones laborales y organizacionales (Bakker et al., 2014; Bakker y Demerouti, 2017).

Relación con la Teoría de Conservación de Recursos

La Teoría de Conservación de Recursos sostiene que el estrés se produce ante la amenaza de pérdida, la pérdida efectiva o la recuperación insuficiente de recursos (Hobfoll, 1989). Aunque presenta puntos de contacto con el modelo JD-R, ambos enfoques no son equivalentes: la primera constituye una explicación general sobre la conservación y pérdida de recursos, mientras que el JD-R se centra en las demandas y los recursos propios del contexto laboral. En esta investigación, la teoría de Hobfoll complementa al JD-R, que se adopta como marco principal para analizar el burnout y el engagement (Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001)

Demandas operativas en fuerzas de seguridad

Entre las demandas operativas del trabajo policial se encuentran la exposición al peligro, la violencia, el contacto con víctimas y la intervención en acontecimientos críticos o potencialmente traumáticos (Purba y Demou, 2019; Queirós et al., 2020; Sherwood et al., 2019). Estas condiciones requieren una movilización sostenida de recursos físicos, cognitivos y emocionales; sin embargo, sus efectos sobre el bienestar no dependen de un único acontecimiento, sino de su interacción con otros factores laborales, organizacionales y personales.

La imprevisibilidad, la toma de decisiones bajo presión, los horarios por turnos y las dificultades de recuperación también constituyen demandas relevantes del trabajo policial (Peterson et al., 2019; Queirós et al., 2020). Desde el modelo JD-R, sus efectos dependen de la intensidad y duración de las exigencias y de los recursos disponibles para afrontarlas, por lo que no deben considerarse causas automáticas de burnout (Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001)

Demandas organizacionales en fuerzas de seguridad

Además de las exigencias operativas, el personal policial enfrenta demandas vinculadas con la organización del trabajo, como la sobrecarga, los procedimientos burocráticos, las dificultades de comunicación, la insuficiencia de recursos y los problemas en las relaciones con superiores (Purba y Demou, 2019; Queirós et al., 2020). Desde el modelo JD-R, estas condiciones pueden favorecer el desgaste cuando exigen un esfuerzo sostenido y no se dispone de recursos suficientes, mientras que el apoyo de los superiores puede facilitar el afrontamiento y el cumplimiento de los objetivos laborales (Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001)

Las condiciones organizacionales pueden actuar también como recursos. En población policial, el apoyo organizacional percibido y la justicia organizacional se asociaron positivamente con el engagement (Piotrowski et al., 2021). Por ello, el ambiente institucional debe analizarse conjuntamente con la exposición a situaciones potencialmente traumáticas, considerando tanto las condiciones que favorecen el desgaste como aquellas que fortalecen la motivación laboral (Edgelow et al., 2022).

Demandas emocionales y trabajo emocional en fuerzas de seguridad

El trabajo emocional refiere al esfuerzo de regular los sentimientos y las expresiones de acuerdo con las expectativas del rol laboral, ya sea modificando solamente la expresión observable, mediante la actuación superficial, o procurando transformar la propia experiencia emocional, mediante la actuación profunda (Hochschild, 1983). En el trabajo policial, las interacciones con personas en situaciones de conflicto, violencia o sufrimiento pueden producir disonancia entre las emociones experimentadas y las que deben expresarse, proceso que se ha relacionado con el burnout y con dificultades en el desempeño laboral (Bakker y Heuven, 2006).

En policías portugueses, Oliveira et al. (2023) encontraron asociaciones entre las demandas y estrategias de regulación emocional, la identidad ocupacional y el engagement. Desde el modelo JD-R, estas exigencias pueden comprenderse como demandas que requieren un esfuerzo psicológico sostenido y que pueden favorecer el desgaste cuando se mantienen sin recursos suficientes para afrontarlas (Bakker y Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). En consecuencia, el trabajo emocional constituye una dimensión relevante para analizar tanto el burnout como la vinculación positiva con el trabajo en las fuerzas de seguridad.

Cultura organizacional, jerarquía e identidad profesional en fuerzas de seguridad

La cultura organizacional comprende los supuestos, valores, significados y prácticas compartidas que se construyen mediante la experiencia colectiva y orientan la interpretación

de las situaciones institucionales (Schein y Schein, 2017). En el ámbito policial, estas orientaciones influyen en la comprensión de la autoridad, el riesgo y las relaciones internas, aunque no conforman un sistema uniforme, ya que pueden variar según el contexto, la función y las experiencias profesionales (Demirkol y Nalla, 2020; Paoline, 2003).

Sirimarco (2009) señala que la formación policial en Argentina constituye un proceso de socialización que excede la adquisición de conocimientos técnicos, jurídicos y operativos. Este proceso implica también la incorporación de pautas de comportamiento, formas de relación con la autoridad, códigos, valores y símbolos que contribuyen a construir sentidos de pertenencia e identidad profesional dentro de la institución.

Paoline (2003) sostiene que la socialización ocupacional transmite interpretaciones sobre el trabajo policial, el peligro, la relación con la ciudadanía y los vínculos entre compañeros. Sin embargo, advierte que estas orientaciones no son homogéneas, ya que pueden variar según la unidad, la función, la trayectoria profesional y las experiencias concretas de trabajo.

Jerarquía y ejercicio de la autoridad

Paoline (2003) señala que la autoridad y la estructura organizacional forman parte de las condiciones que configuran la experiencia cotidiana del trabajo policial. En este marco, la jerarquía y la cadena de mando constituyen elementos relevantes para comprender la distribución de responsabilidades, la coordinación de las intervenciones y la organización de la toma de decisiones dentro de las instituciones de seguridad (Paoline, 2003).

En las estructuras policiales jerárquicas, la experiencia de la autoridad también puede vincularse con la disponibilidad de recursos organizacionales. Piotrowski et al. (2021) encontraron relaciones positivas entre apoyo organizacional percibido, justicia organizacional y engagement, mientras que Purba y Demou (2019) identificaron la falta de apoyo y las dificultades con superiores entre los factores asociados con malestar psicológico. Desde el

Modelo de Demandas y Recursos Laborales, el apoyo de superiores puede analizarse como un recurso cuando facilita el cumplimiento de las tareas y el afrontamiento de las exigencias laborales (Bakker y Demerouti, 2007).

Identidad profesional

Desde la Teoría de la Identidad Social, Tajfel y Turner (1979) sostienen que una parte del autoconcepto se construye a partir de la pertenencia a grupos sociales y del valor atribuido a dicha pertenencia. En las fuerzas de seguridad, los procesos de formación y socialización institucional, junto con la incorporación de códigos, valores, símbolos y experiencias compartidas, pueden participar en la construcción de una identidad profesional vinculada con la pertenencia a la institución y al colectivo ocupacional (Sirimarco, 2009).

La literatura especializada en fuerzas de seguridad muestra que la identidad ocupacional y la identificación organizacional pueden relacionarse con distintas dimensiones del bienestar laboral. Oliveira et al. (2023) encontraron asociaciones entre identidad ocupacional y engagement en policías, mientras que Correia et al. (2023) observaron relaciones entre identificación organizacional, significado del trabajo, justicia percibida y menores niveles de agotamiento y distanciamiento. Estos hallazgos permiten considerar la identidad profesional como una dimensión relevante para comprender tanto procesos motivacionales como experiencias de desgaste en este tipo de ocupaciones.

Cohesión, solidaridad y lealtad grupal

La cohesión entre compañeros y el apoyo social pueden constituir recursos relevantes dentro del trabajo policial, especialmente frente a contextos de elevada exigencia. Paoline (2003) destaca la importancia de los vínculos de solidaridad y pertenencia en la cultura policial, mientras que Hansson et al. (2023) encontraron asociaciones entre la disponibilidad de apoyo social y la salud mental del personal. En la misma línea, Piotrowski et al. (2021) mostraron relaciones positivas entre apoyo organizacional percibido y engagement.

La cohesión y la lealtad grupal no deben interpretarse de manera uniforme como recursos positivos. Kutnjak Ivković et al. (2022) muestran que determinadas normas informales de solidaridad pueden favorecer reticencias a comunicar conductas problemáticas de compañeros, mientras que Hansson et al. (2023) destacan la relevancia del apoyo social para el bienestar del personal policial. En consecuencia, resulta necesario distinguir entre apoyo y cohesión funcionales y formas rígidas de lealtad grupal.

Cultura organizacional, burnout y engagement

Desde el modelo JD-R, las características culturales y relacionales pueden funcionar como demandas o recursos. La falta de apoyo, la injusticia y las relaciones institucionales conflictivas pueden favorecer el desgaste, mientras que el apoyo organizacional y el trato justo pueden fortalecer la motivación y el engagement (Piotrowski et al., 2021; Purba y Demou, 2019).

La identidad ocupacional y el significado atribuido al trabajo también se relacionan con el bienestar laboral. Se encontraron asociaciones entre identidad profesional y engagement, así como entre identificación organizacional, trabajo significativo y menores niveles de agotamiento y distanciamiento (Correia et al., 2023; Oliveira et al., 2023). Por ello, la cultura, la jerarquía y la identidad deben analizarse según las condiciones concretas de cada institución.

Factores de riesgo y de protección asociados al burnout y al engagement

Desde el modelo JD-R, los factores asociados con el burnout y el engagement deben analizarse considerando la interacción entre las demandas operativas, organizacionales y emocionales y los recursos personales e institucionales disponibles para afrontarlas. En las fuerzas de seguridad, el bienestar ocupacional no depende de una condición aislada, sino de la combinación entre las características de la tarea, el contexto organizacional y los recursos disponibles (Bakker y Demerouti, 2017; Purba y Demou, 2019; Sherwood et al., 2019).

Entre los recursos organizacionales relevantes se encuentran el apoyo de superiores y compañeros, la autonomía, la retroalimentación, las oportunidades de desarrollo y aquellas condiciones que favorecen el control, la recompensa, la comunidad, la equidad y la congruencia de valores. Estos recursos pueden facilitar el cumplimiento de las tareas, reducir el impacto de las demandas y promover experiencias laborales más positivas (Bakker y Demerouti, 2007, 2017; Maslach y Leiter, 2008).

Consecuencias asociadas al burnout y al engagement

El burnout puede afectar tanto al trabajador como al funcionamiento organizacional y asociarse con problemas de salud, ausentismo, intención de abandonar el empleo y dificultades en el desempeño (Maslach et al., 2001). Desde el modelo JD-R, estas consecuencias forman parte del proceso de deterioro generado por demandas elevadas y sostenidas y por posibilidades insuficientes de recuperación (Bakker et al., 2014; Bakker y Demerouti, 2017). En ocupaciones de contacto interpersonal, incluida la actividad policial, la disonancia emocional y el burnout también pueden perjudicar la capacidad para responder adecuadamente a las exigencias de la tarea (Bakker y Heuven, 2006).

El engagement se vincula con el proceso motivacional y con resultados favorables relacionados con la energía, la implicación y el desempeño, especialmente cuando existen recursos laborales suficientes (Bakker y Demerouti, 2008; Bakker et al., 2014; Schaufeli y Bakker, 2004). Sin embargo, no constituye simplemente la ausencia de burnout, ya que ambos constructos presentan antecedentes y consecuencias diferenciados. Por ello, prevenir el desgaste y promover una vinculación positiva con el trabajo deben considerarse objetivos relacionados, pero no equivalentes.

Método

El presente trabajo se enmarca en una investigación teórica de revisión bibliográfica integradora, orientada a analizar la literatura científica sobre burnout y engagement en

fuerzas de seguridad de América Latina, con especial énfasis en Argentina. La revisión integradora permite reunir, analizar y sintetizar producciones teóricas y empíricas con el propósito de construir una comprensión amplia del conocimiento disponible sobre un fenómeno determinado (Whittemore y Knafl, 2005).

De acuerdo con los objetivos planteados, se consultaron artículos científicos, libros, capítulos de libros, tesis de grado y posgrado **y** documentos institucionales. La búsqueda se realizó principalmente en SciELO, Redalyc, Dialnet, Google Académico, la Biblioteca Digital UFLO y repositorios universitarios de acceso abierto. También se recurrió a fuentes institucionales cuando resultaron necesarias para contextualizar las características del trabajo en fuerzas de seguridad, particularmente en Argentina.

La revisión se sustentó en 49 referencias utilizadas para la construcción conceptual y metodológica del trabajo. Dentro de este conjunto, once investigaciones empíricas publicadas entre 2021 y 2025 conformaron el corpus analítico empleado específicamente en el Estado del Arte y en los Resultados. De este modo, debe distinguirse la bibliografía general utilizada para fundamentar la investigación de las once investigaciones empíricas recientes seleccionadas para el análisis comparativo.

Para la conformación del corpus empírico se estableció un recorte temporal comprendido entre los años 2021 y 2025, con el propósito de relevar producción científica reciente. El recorte geográfico se centró en América Latina, con particular interés en la evidencia producida en Argentina. Para la construcción del marco teórico se incorporaron, además, fuentes clásicas y desarrollos internacionales relevantes sobre burnout, engagement, riesgos psicosociales y modelos explicativos, cuando resultaron necesarios para definir y contextualizar los constructos centrales de la investigación.

Los términos de búsqueda incluyeron: “burnout”, “síndrome de burnout”, “engagement”, “engagement laboral”, “work engagement”, “fuerzas de seguridad”, “policía”,

“police officers”, “personal policial”, “riesgos psicosociales”, “estrés laboral”, “salud ocupacional”, “América Latina” y “Argentina”. Se realizaron también combinaciones mediante operadores booleanos, entre ellas: “burnout AND police officers”, “engagement AND police”, “burnout AND fuerzas de seguridad”, “engagement laboral AND policía”, “riesgos psicosociales AND policías” y “burnout AND engagement AND security forces”.

Como criterios de inclusión para el corpus analítico se consideraron investigaciones empíricas publicadas entre 2021 y 2025, en español, inglés o portugués, desarrolladas en países de América Latina y vinculadas con fuerzas de seguridad, personal policial o población perteneciente a instituciones de formación policial. Los estudios debían abordar burnout, engagement o variables psicosociales directamente relacionadas con los objetivos de la investigación y presentar información metodológica y resultados suficientes para su análisis.

Se excluyeron del corpus empírico aquellos trabajos publicados fuera del período establecido, investigaciones desarrolladas en poblaciones sin vinculación con fuerzas de seguridad, documentos que no aportaran información suficiente sobre metodología o resultados y publicaciones cuya temática no guardara relación directa con la pregunta y los objetivos del estudio. Estas restricciones se aplicaron específicamente a la selección de las once investigaciones empíricas y no a las fuentes teóricas utilizadas para la construcción conceptual del trabajo.

Una vez realizada la búsqueda y selección, las once investigaciones fueron organizadas en una matriz de análisis bibliográfico. Para cada estudio se registraron autoría, año de publicación, país, población o muestra, instrumentos utilizados, variables analizadas y principales hallazgos. La información incorporada en la matriz fue posteriormente contrastada con las fuentes originales y utilizada como base para el análisis comparativo desarrollado en el Estado del Arte y en los resultados.

El análisis del corpus se organizó de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación: burnout, engagement, relación entre burnout y engagement, y factores de riesgo y de protección asociados a ambos constructos. Se compararon coincidencias y diferencias entre investigaciones, considerando las características de las muestras, los instrumentos empleados, las variables estudiadas y el alcance de los resultados.

Dada la heterogeneidad de los diseños e instrumentos utilizados en los estudios seleccionados, los resultados fueron interpretados atendiendo a las características particulares de cada investigación. Asimismo, las asociaciones identificadas entre variables fueron diferenciadas de posibles relaciones causales, especialmente debido al predominio de diseños transversales dentro del corpus.

En definitiva, el procedimiento metodológico permitió diferenciar la bibliografía empleada para la fundamentación conceptual y metodológica del trabajo del corpus compuesto por once investigaciones empíricas recientes. Esta organización favoreció un análisis coherente con la pregunta de investigación y permitió estructurar los resultados de acuerdo con los objetivos planteados.

Por tratarse de una revisión bibliográfica basada en fuentes publicadas y de acceso académico, la investigación no implicó contacto directo con participantes ni recolección de datos personales, por lo que no requirió consentimiento informado. Se respetaron los principios de integridad académica mediante la identificación de las fuentes consultadas, la adecuada atribución de autoría y el uso de normas APA. Asimismo, la información de los estudios incluidos fue presentada de manera agregada, sin incorporar datos que permitieran identificar individualmente a sus participantes.

Resultados

A partir de la revisión bibliográfica realizada, se analizaron once investigaciones empíricas publicadas entre 2021 y 2025, desarrolladas en Brasil, Perú, Ecuador y Argentina.

Las muestras incluyeron policías militares, policías nacionales, efectivos de Gendarmería Nacional y personal perteneciente a una institución de formación policial. En conjunto, los estudios aportaron evidencia sobre burnout, engagement y distintas variables laborales, organizacionales, personales y de salud asociadas al bienestar ocupacional en fuerzas de seguridad.

Desde el punto de vista metodológico, el corpus presenta una marcada heterogeneidad. Para la evaluación del burnout se utilizaron diferentes instrumentos y versiones, entre ellos el Maslach Burnout Inventory y sus variantes, instrumentos adaptados y el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Para el engagement se empleó principalmente la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y sus versiones. Otros estudios incorporaron escalas destinadas a evaluar autoestima, calidad del sueño, satisfacción laboral, clima organizacional, liderazgo, autoeficacia y estrategias de afrontamiento. Esta diversidad amplía las dimensiones analizadas, aunque limita las comparaciones directas entre investigaciones.

Por lo tanto, los resultados fueron organizados de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación: burnout, engagement, relación entre ambos constructos y factores de riesgo y de protección asociados.

Resultados vinculados al burnout en fuerzas de seguridad

En relación con el primer objetivo específico, los estudios revisados muestran que el burnout y sus distintas dimensiones constituyen fenómenos relevantes en las fuerzas de seguridad latinoamericanas. Sin embargo, los resultados presentan diferencias importantes según las poblaciones, los instrumentos y los criterios utilizados para determinar la presencia del síndrome.

En Argentina, Méndez (2024) estudió a 100 efectivos de Gendarmería Nacional e informó una prevalencia de burnout del 35 %, con indicadores elevados en dimensiones

vinculadas con el desgaste ocupacional. Este trabajo constituye uno de los principales antecedentes empíricos del corpus correspondiente al contexto argentino.

En otros países de la región se observaron resultados diferentes. Camacho-Vargas (2024), en una muestra amplia de policías ecuatorianos, identificó una proporción reducida de participantes con niveles altos de burnout, aunque un número considerable presentó indicadores compatibles con propensión al agotamiento. Cury et al. (2022), por su parte, analizaron policías militares brasileños mediante un MBI adaptado y relacionaron el desgaste con características propias de las condiciones y de la organización del trabajo.

Los resultados de Oliveira et al. (2025) introducen una precisión relevante. En una muestra de 773 policías militares de Brasil se identificaron puntuaciones elevadas en algunas dimensiones, especialmente agotamiento emocional y despersonalización; sin embargo, ningún participante reunió simultáneamente los criterios establecidos para presentar el síndrome completo de burnout. Este hallazgo muestra la necesidad de diferenciar entre la presencia de dimensiones elevadas y el diagnóstico o clasificación del síndrome completo.

Otros estudios examinaron variables relacionadas con el burnout. Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández (2024) encontraron asociaciones entre autoestima y las dimensiones del síndrome, mientras que Orna Colcha y Ponce Delgado (2024), utilizando el MBI-GS y el Pittsburgh Sleep Quality Index, observaron que una peor calidad del sueño se asociaba con mayores niveles de agotamiento y cinismo y con menor eficacia profesional.

Sotoriva et al. (2025), mediante el CESQT, analizaron además demandas emocionales, autoeficacia profesional y características del liderazgo. Sus resultados mostraron asociaciones entre mayores demandas emocionales y mayor desgaste, mientras que la autoeficacia y determinados aspectos positivos de la relación de liderazgo se relacionaron con menores niveles del síndrome.

En términos comparativos, los estudios coinciden en mostrar indicadores de desgaste ocupacional en distintos contextos policiales, pero difieren en sus magnitudes y en la manera de operacionalizar el burnout. Estas diferencias impiden asumir una prevalencia uniforme para las fuerzas de seguridad de América Latina.

En conclusión, respecto del primer objetivo específico, la evidencia revisada permite identificar al burnout como un fenómeno relevante en distintas fuerzas de seguridad latinoamericanas, aunque con manifestaciones heterogéneas. Los resultados muestran la necesidad de distinguir entre síndrome completo, niveles elevados en dimensiones específicas y asociaciones con otras variables laborales o personales.

Resultados vinculados al engagement en fuerzas de seguridad

En relación con el segundo objetivo específico, el corpus muestra que el engagement ha sido menos estudiado que el burnout. No obstante, las investigaciones disponibles permiten reconocerlo como una dimensión relevante para comprender la vinculación positiva con el trabajo.

Santos et al. (2021) analizaron el engagement y estrés ocupacional en policías militares brasileños. Los niveles de engagement se ubicaron entre medios y altos, y el estrés ocupacional presentó asociaciones negativas con las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Este resultado indica que la presencia de demandas laborales no implica necesariamente ausencia de engagement, aunque mayores niveles de estrés pueden debilitar la vinculación positiva con la tarea.

Zambrano Quino (2023), en una muestra de policías peruanos, encontró una relación significativa entre clima laboral y engagement. El estudio muestra la importancia de las características organizacionales en la construcción de una experiencia laboral positiva.

Paz (2024), en policías militares brasileños, incorporó satisfacción laboral, engagement y burnout. Sus hallazgos mostraron una relación positiva entre satisfacción laboral y engagement, mientras que el burnout se relacionó negativamente con este último.

En conjunto, los estudios analizados señalan que el engagement se vincula tanto con las condiciones del ambiente laboral como con la percepción que el trabajador construye acerca de su experiencia dentro de la organización. Sin embargo, la cantidad de investigaciones específicas sigue siendo menor que la disponible sobre burnout.

Respecto del segundo objetivo específico, los estudios muestran que el engagement se encuentra asociado con variables como clima laboral, satisfacción laboral y estrés ocupacional. No obstante, la producción empírica regional sobre este constructo continúa siendo limitada, lo que restringe la posibilidad de establecer conclusiones amplias sobre su presencia en las fuerzas de seguridad latinoamericanas.

Relación entre burnout y engagement

En relación con el tercer objetivo específico, la evidencia directa sobre la relación entre burnout y engagement es reducida dentro del corpus analizado. Solo dos investigaciones evaluaron ambos constructos conjuntamente.

Baca Gutiérrez De Molleda y Espinoza Zevallos (2022) estudiaron burnout y engagement en 115 participantes pertenecientes a una institución formativa policial de Perú y encontraron una asociación inversa significativa entre ambas variables. En la muestra predominó un nivel alto de burnout y un nivel bajo de engagement.

Paz (2024), en policías militares brasileños, también incorporó burnout y engagement en un mismo análisis. Los resultados mostraron que el burnout se relacionaba negativamente con el engagement, mientras que la satisfacción laboral se vinculaba positivamente con este último.

Los estudios que analizaron conjuntamente el burnout y el engagement informaron asociaciones inversas entre ambos constructos. Sin embargo, debido a que esta evidencia proviene de solamente dos investigaciones y una de ellas se realizó con personal perteneciente a una institución formativa policial, el resultado debe interpretarse como una tendencia identificada dentro del corpus y no como una conclusión generalizable.

Esta precisión resulta especialmente importante porque el resto de las investigaciones estudió alguno de los dos constructos por separado o incorporó variables relacionadas, sin analizar directamente su relación. Por ello, la evidencia disponible permite señalar una posible tendencia inversa, pero no establecer que esta relación se comporte de manera uniforme en todas las fuerzas de seguridad de América Latina.

En conclusión, respecto del tercer objetivo específico, el corpus aporta evidencia limitada de una asociación inversa entre burnout y engagement. Debido al reducido número de investigaciones y a las características de las muestras, esta relación debe entenderse como una tendencia preliminar que requiere mayor investigación empírica.

Factores de riesgo asociados al burnout y al engagement

En relación con la pregunta de investigación y con el objetivo orientado a identificar factores asociados, los estudios revisados permiten reconocer distintos factores de riesgo vinculados con el aumento del desgaste o con una menor vinculación positiva con el trabajo.

Las demandas laborales y organizacionales aparecen de manera recurrente. Cury et al. (2022) relacionaron el desgaste con condiciones propias del trabajo policial y de su organización, mientras que Camacho-Vargas (2024) identificó la relevancia de factores sociolaborales. Sotoriva et al. (2025) encontraron que las demandas emocionales se asociaban con mayores niveles de burnout.

La calidad del sueño también apareció como un factor relevante. Orna Colcha y Ponce Delgado (2024) observaron que una peor calidad del sueño se relacionaba con mayor

agotamiento y cinismo y con menor eficacia profesional. Este resultado permite considerar la recuperación física y el descanso como dimensiones importantes dentro del bienestar ocupacional.

El estrés ocupacional fue analizado por Santos et al. (2021), quienes identificaron asociaciones negativas entre estrés y engagement. Este hallazgo muestra que determinadas condiciones laborales pueden afectar no solo los procesos de desgaste, sino también la energía, dedicación y absorción vinculadas con la tarea.

En conjunto, los estudios señalan que las demandas laborales, las exigencias emocionales, las condiciones sociolaborales, el estrés ocupacional y las dificultades de recuperación pueden vincularse con mayores niveles de desgaste o con menores niveles de engagement.

A partir de lo expuesto, los factores de riesgo identificados en el corpus corresponden principalmente a condiciones laborales, organizacionales y de salud. Esto permite sostener que el bienestar del personal no puede explicarse exclusivamente a partir de características individuales, sino que debe analizarse en relación con las condiciones concretas en las que se desarrolla el trabajo.

Factores protectores asociados al burnout y al engagement

Los estudios revisados también identificaron variables personales y organizacionales asociadas con menores niveles de desgaste o con mayores niveles de engagement.

Entre los recursos personales, Chicaiza Sailema y Velasteguí Hernández (2024) encontraron asociaciones entre autoestima y las distintas dimensiones del burnout. Sotoriva et al. (2025) identificaron a la autoeficacia profesional como una variable asociada con menores niveles de desgaste. Por su parte, Oliveira et al. (2025) observaron que determinadas estrategias de afrontamiento, particularmente aquellas centradas en el problema y en la

búsqueda de apoyo social, se relacionaban con resultados más favorables en algunas dimensiones del burnout.

Estas asociaciones deben interpretarse con cautela. Debido a las características metodológicas de los estudios, no resulta adecuado afirmar que autoestima, autoeficacia o afrontamiento "reducen" directamente el burnout. Los resultados permiten hablar de relaciones o asociaciones, pero no establecer causalidad.

Entre los recursos organizacionales, Zambrano Quino (2023) mostró una asociación significativa entre clima laboral y engagement. Paz (2024) encontró que la satisfacción laboral se relacionaba positivamente con el engagement, mientras que Sotoriva et al. (2025) identificaron asociaciones entre características positivas del liderazgo y menores niveles de burnout.

Al comparar los estudios, se observa que los factores protectores se distribuyen en distintos niveles: personales, grupales y organizacionales. Esto permite considerar que la promoción del bienestar no depende únicamente de las capacidades individuales del trabajador, sino también de la disponibilidad de recursos dentro de la institución.

En suma, los factores protectores identificados comprenden autoestima, autoeficacia, estrategias de afrontamiento, clima laboral, satisfacción laboral, liderazgo y apoyo social. La evidencia analizada sugiere que estos recursos pueden asociarse con menores niveles de desgaste o con mayor engagement, aunque los diseños empleados no permiten establecer relaciones causales.

Síntesis de resultados según los objetivos de la investigación

En relación con el objetivo general, la literatura científica publicada entre 2021 y 2025 muestra un mayor desarrollo del estudio del burnout que del engagement en fuerzas de seguridad latinoamericanas. Los trabajos analizados evidencian diferentes manifestaciones de

desgaste ocupacional, aunque con una importante heterogeneidad metodológica respecto de instrumentos, muestras y criterios de evaluación.

Respecto del burnout, los estudios identifican indicadores relevantes de agotamiento, despersonalización, cinismo y disminución de la eficacia o realización profesional, aunque no todos los trabajos permiten afirmar la presencia del síndrome completo. Esta distinción resulta particularmente clara en Oliveira et al. (2025), donde se observaron dimensiones elevadas sin que ningún participante reuniera los criterios completos de burnout.

En relación con el engagement, la evidencia disponible es menor. Los estudios muestran asociaciones entre este constructo y variables como clima laboral, satisfacción laboral y estrés ocupacional. Santos et al. (2021) informaron niveles de engagement entre medios y altos, mientras que Zambrano Quino (2023) y Paz (2024) destacaron la importancia de condiciones organizacionales favorables.

Respecto de la relación burnout–engagement, solo dos investigaciones del corpus evaluaron directamente ambos constructos y encontraron asociaciones inversas. Debido a la cantidad limitada de estudios y a que uno de ellos correspondió a una población perteneciente a una institución formativa policial, este resultado debe interpretarse como una tendencia y no como una conclusión generalizable.

Finalmente, los principales factores de riesgo identificados se vinculan con demandas laborales y emocionales, condiciones sociolaborales, estrés ocupacional y calidad del sueño. Entre los factores protectores se destacan autoestima, autoeficacia profesional, estrategias de afrontamiento, clima laboral, satisfacción laboral y liderazgo. En conjunto, los hallazgos muestran que el bienestar ocupacional en fuerzas de seguridad se relaciona con la interacción entre demandas y recursos personales y organizacionales.

Síntesis y Conclusiones

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la literatura científica publicada entre 2021 y 2025 sobre burnout y engagement en fuerzas de seguridad de América Latina, con especial énfasis en Argentina. A partir de una revisión bibliográfica integradora de once investigaciones empíricas recientes, fue posible identificar tendencias vinculadas con el desgaste ocupacional, la vinculación positiva con el trabajo y diferentes factores personales, laborales y organizacionales asociados al bienestar del personal de seguridad.

En relación con el burnout, los estudios revisados permiten reconocer la presencia de indicadores de desgaste en distintas fuerzas de seguridad latinoamericanas. No obstante, los resultados presentan heterogeneidad respecto de las muestras, los instrumentos utilizados y los criterios empleados para evaluar el síndrome. Por este motivo, no resulta adecuado establecer una prevalencia general de burnout aplicable al conjunto de las fuerzas de seguridad de la región. Algunos estudios informaron presencia del síndrome, mientras que otros identificaron puntuaciones elevadas únicamente en determinadas dimensiones. En este sentido, los hallazgos de Oliveira et al. (2025) resultan ilustrativos, ya que, aunque se observaron niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización, ningún participante reunió los criterios completos establecidos para burnout.

Respecto del engagement, la revisión muestra una producción empírica más limitada. Los estudios disponibles permiten vincular este constructo con diferentes características de la experiencia laboral, entre ellas el clima organizacional, la satisfacción laboral y el estrés ocupacional. Santos et al. (2021) informaron niveles de engagement entre medios y altos en policías militares, mientras que Zambrano Quino (2023) y Paz (2024) identificaron asociaciones favorables con variables organizacionales. Estos resultados permiten considerar que la vinculación positiva con el trabajo no depende únicamente de recursos individuales, sino también de las condiciones institucionales en las que se desarrolla la actividad.

La relación entre burnout y engagement requiere una interpretación particularmente cautelosa. Solo dos investigaciones del corpus analizaron directamente ambos constructos y encontraron asociaciones inversas. Sin embargo, una de ellas se desarrolló con personal perteneciente a una institución formativa policial. En consecuencia, la evidencia disponible permite identificar una tendencia inversa dentro del corpus, pero no sostener una conclusión generalizable sobre la relación entre burnout y engagement en todas las fuerzas de seguridad latinoamericanas.

Este resultado también refuerza la necesidad de considerar al burnout y al engagement como constructos relacionados, pero diferenciados. La disminución del burnout no implica necesariamente la presencia de altos niveles de engagement, del mismo modo que el compromiso positivo con el trabajo no elimina por sí mismo la exposición a demandas capaces de generar desgaste. Esta distinción permite comprender el bienestar ocupacional desde una perspectiva más amplia que contemple simultáneamente procesos de deterioro y recursos de carácter motivacional.

En respuesta a la pregunta de investigación, los estudios revisados permiten identificar diferentes factores asociados al burnout y al engagement. Entre aquellos vinculados con mayor riesgo de desgaste aparecen las demandas laborales y emocionales, determinadas condiciones sociolaborales, el estrés ocupacional y las dificultades relacionadas con el sueño y la recuperación. Por otro lado, se identificaron recursos personales y organizacionales asociados con resultados más favorables, entre ellos la autoestima, la autoeficacia profesional, determinadas estrategias de afrontamiento, el clima laboral, la satisfacción laboral y características positivas del liderazgo.

La diversidad de estos factores constituye uno de los principales hallazgos de la revisión. El bienestar ocupacional del personal de seguridad no puede explicarse exclusivamente a partir de características individuales. Las condiciones de trabajo, la

organización institucional y los recursos disponibles adquieren un lugar central en la comprensión tanto del burnout como del engagement. De esta manera, los resultados respaldan una lectura psicosocial y organizacional del fenómeno y permiten evitar interpretaciones que responsabilicen únicamente al trabajador por la aparición del desgaste.

Asimismo, la revisión muestra que las investigaciones latinoamericanas recientes continúan concentrándose mayoritariamente en el burnout, mientras que el engagement y el análisis conjunto de ambos constructos presentan menor desarrollo. Esta diferencia constituye una vacancia relevante para futuras investigaciones, particularmente porque conocer los factores que favorecen una vinculación positiva con la tarea puede complementar las estrategias centradas únicamente en prevenir el malestar.

En Argentina, la evidencia empírica específica encontrada dentro del recorte establecido resulta particularmente limitada. El trabajo de Méndez (2024), realizado con integrantes de Gendarmería Nacional Argentina, aporta información relevante sobre burnout en el contexto local; sin embargo, el corpus no permite caracterizar de manera amplia la situación de las distintas fuerzas federales, provinciales y locales del país. Esta limitación señala la necesidad de ampliar la investigación argentina sobre burnout, engagement y factores psicosociales asociados.

Desde una perspectiva preventiva, los hallazgos permiten sostener que las posibles acciones institucionales no deberían orientarse exclusivamente al fortalecimiento de recursos individuales. Si bien variables como autoeficacia, autoestima y afrontamiento pueden resultar relevantes, la evidencia analizada también destaca el papel de las condiciones organizacionales. En este sentido, el liderazgo, el clima laboral, la satisfacción, el apoyo social, las posibilidades de recuperación y la organización de las demandas constituyen dimensiones pertinentes para pensar futuras intervenciones de promoción de la salud ocupacional.

Sin embargo, dado que la mayoría de las investigaciones incluidas presenta diseños que permiten establecer asociaciones y no relaciones causales, estas posibles acciones deben entenderse como orientaciones derivadas de la literatura analizada y no como intervenciones cuya eficacia haya sido demostrada por la presente investigación. Esta diferenciación resulta necesaria para mantener el alcance propio de una revisión bibliográfica.

En conclusión, el análisis de la literatura reciente permite sostener que el bienestar ocupacional en fuerzas de seguridad constituye un fenómeno complejo, atravesado por la interacción entre demandas laborales, recursos personales y condiciones organizacionales. El burnout aparece como el constructo más investigado y evidencia diversas manifestaciones de desgaste, mientras que el engagement ofrece una perspectiva complementaria orientada a comprender experiencias positivas de vinculación con el trabajo.

El principal valor de analizar ambos constructos radica, por lo tanto, en ampliar la mirada sobre la salud ocupacional. En lugar de considerar únicamente aquellos factores que favorecen el desgaste, la incorporación del engagement permite también reconocer recursos y condiciones asociados con el compromiso y el bienestar laboral. No obstante, debido a la limitada cantidad de investigaciones que evaluaron conjuntamente ambos fenómenos, esta integración constituye principalmente una orientación para continuar profundizando el campo y no una conclusión definitiva sobre su relación.

En este marco, resulta necesario continuar desarrollando investigaciones empíricas en América Latina y especialmente en Argentina que permitan comparar diferentes fuerzas, funciones y contextos institucionales, evaluar longitudinalmente las relaciones entre demandas y recursos y profundizar en aquellos factores organizacionales que puedan contribuir tanto a prevenir el burnout como a promover una vinculación laboral saludable y sostenible.

Aportes y Contribuciones de la Investigación

La presente investigación aporta una sistematización actualizada de la literatura científica publicada entre 2021 y 2025 sobre burnout y engagement en fuerzas de seguridad de América Latina, con especial énfasis en Argentina. A partir del análisis de once investigaciones empíricas recientes, el trabajo permitió organizar hallazgos dispersos y reconocer tendencias, coincidencias, diferencias y vacancias dentro de un campo de estudio todavía heterogéneo.

Uno de los principales aportes del trabajo consiste en integrar en un mismo análisis dos constructos que frecuentemente son abordados por separado. El burnout permite examinar procesos de desgaste ocupacional, mientras que el engagement incorpora una perspectiva centrada en la energía, la dedicación y la vinculación positiva con el trabajo. Considerarlos de manera conjunta permite ampliar la comprensión del bienestar laboral y evitar una mirada centrada exclusivamente en el malestar.

Otro aporte relevante radica en la identificación y organización de factores asociados al burnout y al engagement en diferentes niveles de análisis. La revisión permitió reconocer variables laborales y organizacionales, como las demandas emocionales, el estrés ocupacional, el clima laboral, la satisfacción y el liderazgo, así como recursos personales y vinculados con la recuperación, entre ellos la autoestima, la autoeficacia, las estrategias de afrontamiento y la calidad del sueño. Esta integración favorece una comprensión del bienestar ocupacional como un fenómeno que no depende únicamente de características individuales del trabajador.

Asimismo, el trabajo contribuye a visibilizar la desigual producción existente entre ambos constructos. Dentro del corpus revisado, el burnout presenta un desarrollo empírico mayor, mientras que el engagement y, especialmente, los estudios que analizan

conjuntamente ambas variables son más escasos. Esta diferencia permite identificar una vacancia relevante para futuras investigaciones en fuerzas de seguridad latinoamericanas.

En relación con Argentina, la revisión pone de manifiesto la limitada cantidad de investigaciones empíricas recientes específicas sobre burnout y engagement en fuerzas de seguridad. Si bien se identificó evidencia local relevante, el corpus disponible no permite caracterizar de manera amplia a las distintas fuerzas federales, provinciales y locales. Este señalamiento constituye un aporte en sí mismo, ya que permite delimitar un campo de investigación que requiere mayor desarrollo.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación también aporta una lectura comparativa de estudios que emplearon diferentes muestras, instrumentos y criterios de evaluación. Este análisis permite advertir que los resultados sobre burnout no siempre son directamente comparables y que resulta necesario distinguir entre la presencia del síndrome completo y puntuaciones elevadas en determinadas dimensiones. Del mismo modo, permite delimitar con mayor cautela la relación entre burnout y engagement, que dentro del corpus analizado debe interpretarse como una tendencia y no como una conclusión generalizable.

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos de la revisión ofrecen elementos para orientar futuras acciones preventivas e institucionales. La identificación de factores asociados al desgaste y de recursos vinculados con resultados más favorables permite considerar posibles líneas de intervención sobre liderazgo, clima laboral, apoyo social, descanso, recuperación, formación y recursos personales. No obstante, estas propuestas deben entenderse como orientaciones derivadas de la literatura analizada y no como intervenciones evaluadas directamente por esta investigación.

En definitiva, el aporte principal del trabajo reside en ofrecer una lectura integrada del bienestar ocupacional en fuerzas de seguridad, articulando procesos de desgaste y recursos asociados con una vinculación positiva con el trabajo. Esta perspectiva permite ampliar el

análisis más allá de la identificación del burnout y contribuye a pensar la salud ocupacional desde una mirada que contemple simultáneamente riesgos, recursos personales y condiciones organizacionales.

Limitaciones de la Investigación

La presente investigación presenta algunas limitaciones que deben considerarse al interpretar sus resultados. En primer lugar, al tratarse de una revisión bibliográfica integradora, el trabajo se basa en estudios previamente publicados y no en datos empíricos propios. Por lo tanto, sus conclusiones dependen de la calidad metodológica, el alcance y las características de las investigaciones incluidas.

Una segunda limitación se relaciona con la cantidad reducida de estudios recientes específicamente centrados en burnout y engagement en fuerzas de seguridad de América Latina. Aunque el corpus estuvo conformado por once investigaciones empíricas publicadas entre 2021 y 2025, la producción disponible fue desigual: el burnout presentó mayor desarrollo que el engagement y solamente dos estudios analizaron directamente ambos constructos en conjunto.

La heterogeneidad metodológica de las investigaciones también constituye una limitación. Los estudios fueron realizados en diferentes países, fuerzas e instituciones y emplearon muestras e instrumentos diversos. Esta variabilidad dificulta la comparación directa entre resultados y obliga a interpretar con cautela las diferencias en prevalencia, niveles y asociaciones informadas.

Asimismo, predominan los diseños transversales, lo que permite identificar relaciones entre variables, pero no establecer causalidad. Por este motivo, los factores personales, laborales y organizacionales identificados en la revisión deben comprenderse como variables asociadas y no como causas directas del burnout o del engagement.

Otra limitación relevante corresponde a la escasa producción empírica específica de Argentina. Dentro del corpus revisado, la evidencia local resultó limitada, por lo que no es posible generalizar los hallazgos al conjunto de fuerzas federales, provinciales y locales del país. Esta restricción reduce el alcance de las conclusiones específicamente referidas al contexto argentino.

También debe considerarse el recorte temporal y geográfico establecido. La selección de investigaciones publicadas entre 2021 y 2025 permitió trabajar con evidencia reciente, pero pudo dejar fuera estudios anteriores relevantes. Del mismo modo, la focalización en América Latina favoreció el análisis regional, aunque limitó la comparación con investigaciones desarrolladas en otros contextos.

Finalmente, la revisión dependió del acceso a bases de datos, repositorios y documentos recuperables mediante los términos y criterios de búsqueda definidos. Por este motivo, es posible que algunos estudios pertinentes no hayan sido incluidos por dificultades de acceso, disponibilidad o indexación.

En conjunto, estas limitaciones no invalidan los hallazgos obtenidos, sino que delimitan su alcance. A su vez, permiten identificar necesidades concretas para futuras investigaciones: ampliar la evidencia argentina, incrementar los estudios sobre engagement, analizar conjuntamente burnout y engagement, utilizar diseños longitudinales y favorecer una mayor homogeneidad metodológica que permita comparaciones más precisas entre fuerzas y contextos.

Líneas de Investigación Futura

A partir de los hallazgos y limitaciones identificados en esta revisión, resulta necesario continuar profundizando el estudio del burnout y del engagement en fuerzas de seguridad de América Latina, especialmente en Argentina.

Una primera línea prioritaria consiste en ampliar la producción empírica local. La evidencia argentina identificada dentro del corpus resultó limitada, por lo que futuras investigaciones deberían incluir diferentes fuerzas federales, provinciales y locales, así como comparar funciones, jerarquías, antigüedad y tipos de tarea. Esto permitiría conocer con mayor precisión las particularidades institucionales y laborales que influyen en el bienestar ocupacional del personal de seguridad.

También resulta necesario incrementar los estudios que analicen conjuntamente burnout y engagement. La revisión mostró que este vínculo fue abordado directamente en pocas investigaciones, por lo que sería pertinente desarrollar trabajos que permitan examinar de manera más precisa la relación entre ambos constructos y su asociación con demandas laborales, recursos personales y condiciones organizacionales.

Otra línea relevante corresponde al desarrollo de estudios longitudinales. El predominio de diseños transversales limita la posibilidad de establecer relaciones causales. Por ello, investigaciones que realicen seguimiento a lo largo del tiempo permitirían analizar la evolución del desgaste, identificar factores que anticipen el burnout y reconocer recursos que favorezcan una vinculación laboral saludable y sostenida.

Asimismo, sería pertinente profundizar el estudio de factores organizacionales y de recuperación, tales como liderazgo, clima laboral, apoyo social, justicia organizacional, calidad del sueño, turnos y descanso. Estas variables aparecen de manera recurrente en los estudios revisados y podrían aportar información útil para comprender cómo las condiciones institucionales influyen en el bienestar del personal.

Otra línea de interés consiste en diseñar y evaluar intervenciones preventivas orientadas tanto a reducir el burnout como a promover engagement. Estas intervenciones podrían incluir acciones sobre liderazgo, apoyo entre pares, organización del trabajo, descanso, estrategias de afrontamiento, reconocimiento y fortalecimiento de recursos

institucionales. Su evaluación permitiría avanzar desde la identificación de factores asociados hacia el análisis de estrategias concretas de prevención y promoción de la salud ocupacional.

También sería valioso incorporar metodologías cualitativas y mixtas que permitan comprender con mayor profundidad la experiencia subjetiva del personal de seguridad. Estos abordajes podrían complementar los datos cuantitativos y aportar información sobre identidad profesional, cultura organizacional, percepción de las demandas, sentido del trabajo y formas de afrontar el desgaste.

Finalmente, futuras investigaciones podrían avanzar hacia modelos explicativos integrados que articulen demandas laborales, recursos personales, recursos organizacionales, burnout y engagement. Este tipo de desarrollos permitiría comprender con mayor precisión cómo interactúan los distintos niveles de análisis y ofrecería una base más sólida para el diseño de políticas institucionales orientadas al cuidado del personal.

De cara al futuro, las investigaciones en esta área deberían priorizar la ampliación de la evidencia argentina, el estudio conjunto de burnout y engagement, el uso de diseños longitudinales, el análisis de factores organizacionales y de recuperación, la evaluación de intervenciones preventivas y la formulación de modelos integrados de bienestar ocupacional en fuerzas de seguridad.

Referencias

Baca Gutiérrez De Molleda, N., & Espinoza Zevallos, R. M. (2022). *Síndrome de burnout y engagement en efectivos policiales de una institución formativa policial del distrito de Puente Piedra, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/98342

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. Career Development International, 13(3), 209–223. https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 389–411. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. International Journal of Stress Management, 13(4), 423–440. https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423

Camacho-Vargas, M. A. (2024). Síndrome de burnout en policías ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. INNOVA Research Journal, 9(2), 58–79. https://doi.org/10.33890/innova.v9.n2.2024.2459

Chicaiza Sailema, T. M., & Velasteguí Hernández, D. C. (2024). Síndrome de burnout y autoestima en policías. Revista Científica de Salud BIOSANA, 4(5), 275–284. https://doi.org/10.62305/biosana.v4i5.332

Correia, I., Romão, Â., Almeida, A. E., & Ramos, S. (2023). Protecting police officers against burnout: Overcoming a fragmented research field. Journal of Police and Criminal Psychology, 38, 622–638. https://doi.org/10.1007/s11896-023-09584-4

Cury, B. P. R., Santos, D. L. C., Pacheco, F. de A. G., Fernandes, J. M. E. I., & Chaves, L. P. (2022). O impacto da síndrome de burnout na tropa da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Revista Científica da Escola Superior de Polícia Militar, (3), 106–127. https://doi.org/10.5935/2178-4590.20220004

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Demirkol, I. C., & Nalla, M. K. (2020). Police culture: An empirical appraisal of the phenomenon. Criminology & Criminal Justice, 20(3), 319–338. https://doi.org/10.1177/1748895818823832

Edgelow, M., Scholefield, E., McPherson, M., Mehta, S., Ortlieb, A., & D'Aoust, C. (2022). Organizational factors and their impact on mental health in public safety organizations. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(21), Article 13993. https://doi.org/10.3390/ijerph192113993

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30(1), 159–165. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? Journal of Vocational Behavior, 68(1), 165–174. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003

Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? European Psychologist, 11(2), 119–127. https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119

Hansson, J., Hurtig, A.-K., Lauritz, L.-E., & Padyab, M. (2023). How the availability and adequacy of social support affect the general mental health of Swedish police officers. Frontiers in Psychology, 14, Article 1196320. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1196320

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724. https://doi.org/10.5465/256287

Kutnjak Ivković, S., Haberfeld, M. R., & Peacock, R. (2022). *Police code of silence in times of change*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-96844-1

Maslach, C. (1976). Burned-out. Human Behavior, 5(9), 16–22.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2(2), 99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. Journal of Applied Psychology, 93(3), 498–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout. Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

Méndez, C. (2024). *Prevalencia del síndrome de burnout en Gendarmería Nacional: El caso de Agrupación Cinturón Sur, escuadrón "Villa 1-11-14"* [Trabajo Final Integrador, Universidad de Flores]. Repositorio Institucional de la Universidad de Flores. https://hdl.handle.net/20.500.14340/1663

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Oliveira, J. F. de, Santos, F. B. dos, Arroyo, T. R., Vieira, E., Borges, M. A., & Lourenção, L. G. (2025). Saúde mental no trabalho policial: Burnout e modos de enfrentamento em duas corporações brasileiras. Revista Portuguesa de Investigação Comportamental e Social, 11(2), 1–19. https://doi.org/10.31211/rpics.2025.11.2.399

Oliveira, S., Carvalho, C., Pinto, A., & Moura, R. C. (2023). Emotional labor, occupational identity and work engagement in Portuguese police officers. The International Journal of Human Resource Management, 34(4), 768–804. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2162345

Organización Mundial de la Salud. (2019, 28 de mayo). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Orna Colcha, F. L., & Ponce Delgado, Á. del R. (2024). Calidad de sueño y síndrome de burnout en servidores de la Policía Nacional del Ecuador. Prometeo Conocimiento Científico, 4(1), e70. https://doi.org/10.55204/pcc.v4i1.e70

Paoline, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. Journal of Criminal Justice, 31(3), 199–214. https://doi.org/10.1016/S0047-2352(03)00002-3

Paz, G. M. (2024). *Satisfação no trabalho, engajamento no trabalho e síndrome de burnout no contexto da Polícia Militar do Estado de Roraima* [Tesis de maestría, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro]. Repositório de Múltiplos Acervos da UFRRJ. https://rima.ufrrj.br/jspui/handle/20.500.14407/20988

Peterson, S. A., Wolkow, A. P., Lockley, S. W., O’Brien, C. S., Qadri, S., Sullivan, J. P., Czeisler, C. A., Rajaratnam, S. M. W., & Barger, L. K. (2019). Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: A cross-sectional study. BMJ Open, 9(11), Article e030302. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030302

Piotrowski, A., Rawat, S., & Boe, O. (2021). Effects of organizational support and organizational justice on police officers’ work engagement. Frontiers in Psychology, 12, Article 642155. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155

Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. BMC Public Health, 19, Article 1286. https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the Operational Police Stress Questionnaire. Frontiers in Psychology, 11, Article 587. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587

Santos, F. B. dos, Lourenção, L. G., Vieira, E., Ximenes Neto, F. R. G., Oliveira, A. M. N. de, Oliveira, J. F. de, Borges, M. A., & Arroyo, T. R. (2021). Occupational stress and work engagement among military police officers. Ciência & Saúde Coletiva, 26(12), 5987–5996. https://doi.org/10.1590/1413-812320212612.14782021

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71–92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

Sherwood, L., Hegarty, S., Vallières, F., Hyland, P., Murphy, J., Fitzgerald, G., & Reid, T. (2019). Identifying the key risk factors for adverse psychological outcomes among police officers: A systematic literature review. Journal of Traumatic Stress, 32(5), 688–700. https://doi.org/10.1002/jts.22431

Sirimarco, M. (2009). *De civil a policía: Una etnografía del proceso de incorporación a la institución policial.* Teseo.

Sotoriva, D., Engers, M., & Carlotto, M. S. (2025). Síndrome de burnout en policías militares de Brasil: Análisis de factores asociados y mediación. Revista Estudios Psicológicos, 5(3), 21–39. https://doi.org/10.35622/j.rep.2025.03.002

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), The social psychology of intergroup relations (pp. 33–47). Brooks/Cole.

Vecina, M. L., & Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers. Anales de Psicología, 29(1), 225–232. https://doi.org/10.6018/analesps.29.1.161861

Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. Journal of Advanced Nursing, 52(5), 546–553. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x

Zambrano Quino, S. M. (2023). *Engagement y su relación con el clima laboral de los efectivos policiales de la Comisaría Sectorial "A", Policía Nacional del Perú (PNP), Puno - 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio

Institucional UNAP.

https://repositorio.unap.edu.pe/items/3885ed1b-64a4-4cb3-9278-1664b6bc9be7

Anexos

Matriz de análisis bibliográfico

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ezlqRD4t06hpeKao3Hssmu2ChRoq8Po4/edit?usp=drive_link&ouid=114554445191673236000&rtpof=true&sd=true