



Año 12, Julio-Diciembre 2025
Fecha de recepción: 09 de abril 2025
Fecha de aceptación: 18 de junio 2025

DOI: 10.5377/hycs.v26i12.21837

Estrategias para la superación del síndrome *Burnout* dentro de la escala básica de agentes en la Policía Nacional de Honduras

Strategies for Overcoming Burnout Syndrome among Basic-Rank Officers
in the National Police of Honduras

Donnie René López Ramírez 
donnie.lopez256@unph.sep.edu.hn
<https://orcid.org/0000-0002-4004-4628>
Universidad Nacional de la Policía de Honduras

Resumen

El *Burnout* conocido como síndrome de desgaste emocional es un problema de cuidado y más cuando se trata de policías donde debido a la naturaleza de su profesión relacionada a las demandas físicas y emocionales tienden a desarrollar estrés crónico. El propósito de este estudio es analizar las estrategias que los agentes de policía utilizan para prevenir y mitigar los efectos del síndrome *burnout*. El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, utilizando el instrumento de tipo encuesta la cual fue aplicada a 413 agentes pertenecientes a la escala básica de la Policía Nacional de Honduras. Además, el instrumento reportó un alfa de Cronbach de 0.87 el cual es aceptable para medir el fenómeno en cuestión. Las estrategias individuales para hacerle frente al *Burnout* como el establecimiento de límites o separaciones entre la vida laboral y personal son las más utilizadas, sin embargo, las iniciativas institucionales como programas de salud mental fueron percibidas como menos efectivas. Además, las estrategias sociales como el apoyo entre colegas y la participación en actividades grupales fueron destacados como factores clave para mitigar el estrés. La discusión hace énfasis en la necesidad de la implementación de estrategias integrales que combinen enfoques individuales con mejoras en los programas y políticas institucionales promoviendo una participación eficaz de las autoridades policiales que estimulen prácticas de bienestar mental que junto con el fomento de redes de apoyo social aseguren un desempeño policial sostenible y saludable.

Palabras clave: *Descolonización, familia, mujer, hijos, patria potestad.*

Abstract

Burnout, also known as emotional exhaustion syndrome, is a serious concern—particularly among police officers, whose profession inherently involves high physical and emotional demands that often lead to chronic stress. The purpose of this study is to analyze the strategies employed by police officers to prevent and mitigate the effects of burnout syndrome. This research followed a quantitative and descriptive approach, using a survey instrument administered to 413 officers belonging to the basic rank of the National Police of Honduras. The instrument reported a Cronbach's alpha of 0.87, indicating acceptable reliability for measuring the phenomenon in question. Individual strategies to cope with burnout—such as setting boundaries between work and personal life—were found to be the most frequently used. However, institutional initiatives such as mental health programs were perceived as less effective. Social strategies, including peer support and participation in group activities, emerged as key factors in mitigating stress. The discussion highlights the need for the implementation of comprehensive strategies that combine individual approaches with institutional program and policy improvements, promoting the active involvement of police authorities in fostering mental well-being practices. Together with the strengthening of social support networks, these measures can ensure sustainable and healthy police performance.

Keywords: *Burnout, police, coping strategies, mental health, occupational stress.*

Introducción

Una de las principales preocupaciones en el ámbito laboral es la cantidad de enfermedades que afectan la salud mental, provocadas por diversos factores que desgastan psicológica y emocionalmente a los empleados de las instituciones del sector público y privado. El síndrome de *Burnout* es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que en palabras de Gil-Monte y Moreno-Jiménez (2007), es una respuesta al estrés laboral crónico que se desarrollan cuando fallan las estrategias de afrontamiento que el individuo utiliza para manejar las situaciones de estrés, lo cual representa un desafío significativo en el ámbito de profesionales con funciones enfocadas a la seguridad ciudadana, debido a que este tipo de labor policial, por su deber de proveer protección las 24 horas del día a la ciudadanía, las demandas psicológicas y físicas son particularmente intensas.

El trabajo policial es una labor de servicio humano que, según Maslach (2009) son las profesiones más propensas en las que los empleados o funcionarios padecen del síndrome de *Burnout*. Asimismo, el policía enfrenta desafíos en una organización jerárquica que exige obediencia y cercanía ciudadana simultáneamente. Estas nuevas demandas no siempre se acompañan de los cambios organizacionales y recursos que permiten desarrollar labores policiales en condiciones óptimas (Durán et al, 2006). Por tal razón, se hace necesario que las instituciones que velan por la seguridad del ciudadano tengan presente información que le sea útil para crear estrategias y mecanismos de prevención de este tipo de estados mentales.

El propósito de este estudio es analizar las estrategias de afrontamiento efectivos tanto a nivel individual como institucional, para prevenir y manejar el síndrome de *Burnout* en funcionarios policiales, el mismo puede contribuir a desarrollar programas enfocados en mejorar la salud mental, física y el bienestar laboral en el desempeño profesional de los miembros policiales. Además, esta investigación busca identificar factores de riesgo que en muchos casos están relacionados más con el entorno laboral que con el propio individuo (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2007). Este enfoque permitirá una mejor comprensión de las condiciones organizacionales que contribuyen al desarrollo del *burnout*, facilitando así la implementación de intervenciones más efectivas y holísticas en su prevención.

Contextualización del Burnout en el Ámbito Policial

De acuerdo con Maslach (1993, citado en Maslach, 2009), define el *burnout* laboral como:

un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Las tres dimensiones claves de esta respuesta son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineeficacia y falta de logros (p.37).

Particularmente, los funcionarios policiales son muy propensos a padecer de este síndrome debido a que a nivel operativo diariamente se enfrentan a situaciones de alto estrés, violencia y traumas combinados con extensas jornadas laborales, presión de jefes y altas demandas sociales y gubernamentales que contribuyen a crear un terreno fértil para el desarrollo de este fenómeno.

Cabe mencionar, que, existen diversos factores de riesgo específicos a las instituciones policiales que pueden contribuir a dar origen a este síndrome mental en los policías como bien lo sugiere Esteras et al. (2018), es el hecho de que al momento de fracasar en la consecución de sus objetivos laborales se frustran esas expectativas y sienten que no con capaces de aportar una contribución significativa a la vida, desarrollando el síndrome

de *burnout*, de esta forma la motivación y sentirse alguien importante para los logros institucionales es un aspecto que toma relevancia para fomentar el bienestar emocional para los trabajadores.

Otro aspecto por considerar es lo afirmado por Ribeiro et al. (2013) quien resalta que la labor policial a menudo es arriesgada y que existen factores inherentes al desarrollo de *burnout* y, por lo tanto, estos no pueden expresar sentimientos como el placer, la inquietud o el miedo por temor a ser vistos como débiles y cobardes. Esta represión emocional sumada a la constante exposición al peligro y al estrés puede generar agotamiento emocional y despersonalización profesional, componentes clave del síndrome de *burnout* siendo un aspecto negativo teniendo en cuenta que agentes policiales con este estado mental reportan más el uso de violencia en contra de los civiles (Kop et al., 1999).

En ese mismo orden de ideas, otro aspecto a considerar es la sobrecarga de trabajo, que es una característica de los funcionarios policiales, que tienen que cubrir jornadas laborales atenuadamente largas, turnos irregulares y una regular presión de estar disponibles incluso en horas fuera del horario laboral. Dicho motivo puede dar cabida a un desequilibrio o desajuste entre las exigencias del trabajo y la capacidad del individuo de satisfacer esas exigencias (Maslach, 2009). Todo esto debido a que el empleado profesional también tiene deberes familiares y personales que consumen su tiempo y por salud mental que se convierten en necesidades prioritarias en su vida, para lograr el bienestar personal y una vida equilibrada entre la relación que existe entre trabajo y tiempo personal.

Cabe considerar que, uno de los más importantes aspectos que se consideran como factor de riesgo potenciador del síndrome de *burnout*, es el ambiente de trabajo, el cual puede ser afectado negativamente por conflictos interpersonales que dan lugar a una falta de cohesión en el equipo. Como lo asegura Burke y Mikkelsen (2006) un ambiente de trabajo desfavorable genera estrés y dependiendo de la efectividad de los enfoques de afrontamiento, culmina en un agotamiento y reducción de logros. Por lo que, para que se dé el síndrome de *burnout* en un funcionario tiene mucha relevancia los aspectos ambientales, más que de la persona per se. Además, un hallazgo consistente ha sido que los oficiales identifican aspectos organizativos del trabajo como más molestos que los operativos, que son las que están más identificadas con sus funciones diarias (Band y Manuele, 1987), por lo que toma relevancia que intervenciones para mitigar el número de casos de personas que padecen dicho fenómeno deberían enfocarse, no solo en mejorar las habilidades de afrontamiento individual, si no también, sistemáticamente en abordar los problemas organizacionales.

Por último, se debe mencionar que cuando el funcionario policial percibe una falta de apoyo moral y psicológico contribuye significativamente al agotamiento, ya que las personas luchan por hacer frente a las demandas sin recursos adecuados para la resiliencia emocional y la validación dentro del sistema laboral. Boersma y Brown (2020) consideran que aún existe

un estigma asociado a la salud mental en la mayoría de los funcionarios, en cuanto a realizar visitas a profesionales en el área de la salud mental, que impiden buscar ayuda en forma oportuna al empezar con cualquier deterioro mental o emocional.

Materiales y métodos

El presente estudio se enmarca en un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo, que busca analizar los mecanismos de afrontamiento efectivos para prevenir y manejar el síndrome de *burnout* en profesionales de la policía, con el fin de mejorar su bienestar laboral y su desempeño profesional. La población objetivo del estudio está conformada por el personal que conforma la escala básica de la Policía Nacional de Honduras, del cual se tomó una muestra de 413 participantes, a los cuales se les aplicó una encuesta virtual, a través de la plataforma Qualtrics.

Para el proceso de recolección de datos, se elaboró un instrumento tipo encuesta, el cual fue validado por jueces expertos en la materia, para el proceso de recolección de datos. Asimismo, se elaboró un instrumento tipo encuesta, los cuales apoyaron con su revisión a darle validez al contenido con un 84%, así como una validez de constructo, lo que implicó mejoras en la redacción de los reactivos. Seguidamente, una vez recolectada la información y que reportó un alfa de Cronbach de 0.88, el cual indica una alta consistencia en el conjunto de ítems (Orcan, 2023). Además, se calculó el coeficiente de variación del 30.7%, lo cual indica una dispersión moderada-alta la cual es esperable en estudios de *Burnout*, ya que las percepciones sobre las estrategias de afrontamiento y niveles de estrés suelen variar significativamente entre individuos.

La investigación se rige por los valores éticos de la investigación científica, asegurando el anonimato y la privacidad de los participantes, mediante el consentimiento informado. A todos los participantes se les explicaron los objetivos del estudio y el uso exclusivo de los datos con fines académicos. Dicha escala contó con nueve ítems donde se abordan las estrategias para hacerle frente al *burnout*. Además, se solicitó a los participantes la información demográfica, para realizar un análisis e interpretación más extenso de los resultados.

Igualmente, se estableció el tamaño del grupo mediante la ley de los grandes números (Singer y Andrade, 2010), en la que se calcula que una muestra de 413 participantes es representativa y se considera apropiada para el aseguramiento de la representatividad y validez de los hallazgos. Los datos recolectados se examinaron con el software estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Science*), versión 2.5, en combinación con el software Jamovi versión 2.4. Se utilizaron métodos descriptivos de estadística para sintetizar y exponer los datos que incluyen frecuencias, porcentajes, medias y demás aspectos de medición estadística.

Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos producto de la aplicación de las entrevistas al personal de la escala básica de la Policía Nacional de Honduras, lo que ayuda a dar respuesta a las necesidades planteadas.

Tabla 1: Datos demográficos de la muestra.

		N.	%
Sexo	Masculino	316	76,50%
	Femenino	97	23,50%
Rango de Edad	15-25	115	27,80%
	25-35	180	43,60%
	35-45	78	18,90%
	45-55	36	8,70%
	55 o más	4	1,00%

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1 hace referencia a datos demográficos en cuanto a sexo y rango de edad de las personas a las cuales se les aplicó el instrumento, esto refleja que el 76.5% de los entrevistados son varones, mientras el 23.5% pertenecen al sexo femenino. Además, en cuanto a los rangos de edad se ve reflejado que el mayor porcentaje de entrevistados se ubica entre los veinticinco a treinta y cinco años, lo que indica que hay jóvenes adultos en la Policía Nacional de Honduras.

Análisis Factorial Exploratorio

Tabla 2: Prueba de Barlett y KMO

Medida de adecuación muestral de <i>Kaiser Meyer Olkin</i>	0,926
Prueba de esfericidad de Barlett	
Chi-cuadrado aproximado	3477,040
df	105
Sig.	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Previo a la realización del análisis factorial, se evaluó la adecuación de la muestra mediante el índice *Kaiser Meyer Olkin KMO* y la Prueba de esfericidad de Barlett. El índice KMO fue de 0.926 valor considerado muy bueno, según los criterios de Brazales et al (2024). La prueba de esfericidad de Barlett fue significativa: $\chi^2 (105) = 3477$, $p < 0.01$ rechazando la hipótesis nula de que la matriz, indicando que las correlaciones entre los reactivos son suficientes para el análisis factorial.

Varianza explicada y estructura factorial identificada

Se realizó un análisis factorial exploratorio utilizando el método de componentes principales con rotación varimax. La solución factorial refleja que el 65.48% de la varianza total está distribuida de acuerdo con los datos que se presentan en la tabla 3 y 4:

Tabla 3: Varianza explicada por los factores.

Componente	Autovalor	% Varianza (Inicial)	% Varianza Acumulada (Respuesta Final)
1	7.298	48.650%	48.650%
2	1.419	9.461%	58.111%
3	1.107	7.378%	65.489%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4: Cargas factoriales y unicidad de los ítems por factor.

Factor	Factor			Unicidad
	1	2	3	
Est_ind1		0.818		0.336
Est_ind2		0.81		0.368
Est_ind3		0.759		0.394
Est_inst1	0.85			0.295
Est_inst2	0.94			0.175
Est_inst3	0.769			0.315
Est_soc1		0.544		0.55
Est_soc2		0.84		0.419
Est_soc3		0.721		0.387

Fuente: Elaboración propia.

Como parte de la metodología se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con el fin de examinar la estructura subyacente del diseño de la encuesta que permitió la identificación de las estrategias para la mitigación del *burnout* por parte de la escala básica de la Policía Nacional de Honduras. El AFE fue ejecutado mediante el método de mínimos residuales con rotación oblicua (Promax), el cual reveló una estructura trifactorial que explica las dimensiones propuestas sustentadas en una base teórica, estrategias de mitigación del *burnout* individual, institucionales y sociales en el ámbito policial.

Los tres factores identificados demostraron cargas factoriales significativas en la mayoría de los ítems. Para el Factor 1, los ítems Est_ind1 (0.818), Est_ind2 (0.810) y Est_ind3 (0.759) presentaron cargas altas, indicando una fuerte asociación con este constructo. La unicidad de estos ítems osciló entre 0.336 y 0.394, lo que sugiere que entre el 60.6% y 66.4% de su varianza es explicada por el factor común, valores considerados adecuados en instrumentos de carácter psicosocial.

En el Factor 2, ítems Est_inst2 (0.940), Est_inst1 (0.850) y Est_inst3 (0.769) también mostraron cargas altas, respaldando la solidez de este dominio. La baja unicidad observada (0.175 a 0.315) refuerza que estos ítems capturan de manera eficiente la varianza compartida relacionada con políticas organizacionales relacionadas al tema. El Factor 3 presentó resultados positivos en cuanto a sus cargas. Mientras que Est_soc2 (0.840) y Est_soc3 (0.721) exhibieron cargas elevadas, el ítem Est_soc1 (0.544) mostró una carga moderada. Este análisis asumió los supuestos estándar del AFE, incluyendo una adecuada muestra satisfactoria (índice KMO > 0.60) y la significancia estadística en la prueba de esfericidad de Bartlett ($p < 0.001$), garantizando la idoneidad de los datos para el análisis factorial.

Estrategias de afrontamiento

Tabla 5: Descriptivo de los reactivos del instrumento de estrategias de afrontamiento al burnout en el ámbito policial.

Items	Totalmente en desacuerdo	Modera-mente de acuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	Modera-damen	Totalmente de acuerdo
1.Aplico técnicas o estrategias aprendidas de forma individual para cuidar tu salud mental.	15.7%	5.3%	12.1%	23.7%	43.1%
2.Pienso que la edad ayuda a la gestión de técnicas individuales contra el estrés crónico.	17.2%	8.0%	10.7%	21.5%	42.6%
3.Establezco límites claros entre las actividades de mi vida laboral policial y personal.	13.6%	6.1%	8.7%	19.1%	52.5%

4.La institución ofrece programas efectivos para el cuidado de la salud mental.	31.2%	8.7%	17.4%	14.8%	27.8%
5.La institución proporciona servicios de apoyo psicológico de prevención al burnout.	26.6%	9.9%	15.5%	18.2%	29.8%
6.En mi trabajo existen protocolos para manejar incidentes críticos y su impacto emocional.	27.1%	9.0%	18.6%	17.2%	28.1%
7.Participo en actividades sociales no relacionadas con el trabajo del ámbito policial.	20.6%	8.5%	16.7%	23.5%	30.8%
8.Comparto mis experiencias laborales con colegas de confianza en la institución policial.	15.7%	6.3%	15.5%	24.0%	38.5%
9.Participó en actividades de grupo que organizan mis compañeros o mi equipo de trabajo.	12.1%	3.9%	12.3%	25.7%	46.0%

Fuente: Elaboración propia.

Los datos de la tabla anterior, obtenidos mediante la utilización de un instrumento centrado en las estrategias de afrontamiento al *burnout*, en el ámbito policial, muestran tendencias importantes con relación al tema. En primer lugar, en relación con las estrategias individuales, se nota que una porción considerable de los participantes opta por métodos personales para gestionar el estrés en el trabajo, como la implementación de estrategias individuales para el cuidado de la salud mental, con un 43.1% de los participantes. Asimismo, un 42.6% está totalmente de acuerdo en que la edad es un factor que ayuda a una mejor gestión de dichas estrategias individuales. Además, un 52.5% aseguró que es capaz de establecer límites claros entre su actividad laboral y el tiempo libre como estrategia para reducir aspectos que puedan afectar su salud mental.

En cambio, las iniciativas institucionales son percibidas con menor efectividad, por ejemplo, el 27.8% de los participantes está totalmente de acuerdo en que su institución ofrece programas efectivos para el cuidado de la salud mental. Además, la existencia de protocolos para incidentes críticos tampoco es ampliamente reconocida, con solo un 28.1% que los considera efectivos, mientras un 27.1% opina lo contrario. En ese mismo orden de ideas, un 29.8% expresaron estar de acuerdo con que las instituciones ofrecen servicios de apoyo al *burnout*, mientras que un 26.6% expresaron desacuerdo que la institución presta este tipo de servicios orientados a la disminución de los efectos del *burnout* en el ámbito policial.

En términos de estrategias sociales para la mitigación del *burnout* se destaca la importancia de la interacción entre compañeros, como una estrategia relevante para enfrentar el *burnout*. Un 38.5% de los encuestados afirma compartir experiencias laborales con colegas de confianza, y un 30.8% participa en actividades sociales no relacionadas con el trabajo del ámbito policial. Además, un 46% participa activamente en actividades organizadas por sus compañeros de equipo. Esto sugiere que el respaldo social dentro del entorno laboral juega un papel fundamental en la gestión del estrés y el bienestar de los trabajadores.

Discusión

Este artículo presenta una investigación sobre estrategias para enfrentar al *burnout* dentro de la escala básica en la Policía Nacional de Honduras. Dicho problema que afecta la salud mental toma importancia, ya que, por la naturaleza de las funciones policiales las afectaciones mentales son muy comunes en el ámbito de la seguridad ciudadana. De esta forma, este artículo contribuye a generar conciencia para las autoridades de instituciones de seguridad de tener claro protocolos y políticas que fomenten las prácticas de bienestar mental en sus funcionarios.

Los resultados de este estudio revelan que el síndrome de *burnout* en la Policía Nacional de Honduras está influenciado por factores individuales, institucionales y sociales. Cabe destacar que, en el ámbito de estrategias de afrontamiento, siguiendo a Ramos (1999), se distinguen dos enfoques principales para gestionar el proceso de reponerse de este

síndrome: la primera dirigida al problema de carácter preventivo (intentan modificar al estresor) y la segunda estrategia dirigidas a regular la respuesta emocional (procesos cognitivos reductores del trastorno emocional). En el contexto policial, las estrategias dirigidas al problema (Durán et al., 2006) pueden incluir la reorganización de turnos de trabajo, mejora de protocolos de actuación o la implementación de programas enfocados a mejorar habilidades profesionales que aumenten la sensación de control y competencia.

Por otro lado, las estrategias enfocadas en regular la respuesta emocional pueden abarcar técnicas de reestructuración cognitiva (Guamigo y Belén, 2023), así como entrenamiento para mejorar la resiliencia y desarrollo de habilidades relacionadas a la inteligencia emocional. Un aspecto importante por considerar es el hecho que cuando las estrategias de afrontamiento no logran atenuar el proceso de estrés, nos encontramos un verdadero riesgo para la salud física y psíquica de la persona (Esteras et al., 2018).

Con base a los resultados, un aspecto a considerar es el hecho que la mayoría de los agentes encuestados recurre a estrategias personales para manejar el estrés, este tipo de estrategias de afrontamiento son una categoría teórica estudiada por diversas disciplinas, particularmente por la psicología, por su relevancia en el ciclo vital del ser humano, puesto que, constantemente él se ve expuesto a afrontar eventos estresantes en las diferentes etapas de la vida (Guevara et al., 2013).

En el ámbito policial, dichas estrategias a nivel individual, con respecto al afrontamiento del *burnout*, constituyen un elemento fundamental para el adecuado desempeño profesional de los agentes de la ley, que padecen o presentan síntomas de este fenómeno muchas veces como lo sugiere Boersma y Brown (2020), es debido a la falta de un apoyo moral o psicológico, el cual contribuye significativamente al agotamiento, ya que, las personas luchan por hacer frente a las demandas sin recursos adecuados para la resiliencia emocional y la validación dentro del sistema laboral. Por lo tanto, toma relevancia este tipo de estrategias individuales que permitan a los funcionarios policiales gestionar eficazmente el estrés y agotamiento laboral para así mantener un equilibrio emocional y psicológico saludable en el cumplimiento de sus funciones.

Además de las estrategias individuales para la confrontación del *burnout* en el ámbito policial existen las estrategias organizacionales que, según teoría, toman relevancia a la hora de aminorar los efectos del estrés laboral. En el demandante entorno laboral actual, el síndrome de *burnout* se ha convertido en un desafío crítico que afecta tanto a empleados como la productividad general de las empresas o instituciones de servicios, tanto públicas como privadas. En el caso de las instituciones de seguridad, los casos de *burnout* han ido en aumento. En años recientes debido a las variedades de exigencias que esta labor exige y un aspecto importante a considerar es que el *burnout* no es un problema de las personas si no del ambiente en el cual trabaja la estructura y funcionamiento del lugar definen la forma en como la gente interactúa con otros y cómo realizan sus trabajos (Maslach, 2009).

Por lo tanto, la prevención pasa necesariamente por modificar las condiciones de trabajo con la participación de los trabajadores, en especial, aquellas condiciones que afectan negativamente los aspectos psicosociales del trabajo, como su ordenación y calidad de las relaciones interpersonales (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2007). Así toma relevancia que a nivel institucional se tomen medidas para prevenir y mitigar los impactos de este fenómeno en los funcionarios policiales para esto como lo explica Gil-Monte y Moreno-Jiménez, (2007) los diseños organizacionales deben considerar aspectos como: adecuada carga laboral, percepción de autonomía y control laboral, recompensas adecuadas, sensación de pertenencia a un grupo, la política organizacional clara y justa y que se realice un trabajo con significado para el individuo. Alternativamente experiencias organizacionales positivas dan lugar a correlatos organizacionales deseables y empleados leales dispuestos a participar en la mejora organizacional (Kohan y Mazmanian, 2003).

Además, según los resultados del presente estudio, las estrategias de carácter social también son un aspecto importante para tener en cuenta, siendo uno de los aspectos a considerar, para la prevención de situaciones de estrés crónico en los empleados, las relaciones interpersonales. Por tal razón, que el deterioro de las mismas puede dar lugar a la aparición de este síndrome en los funcionarios profesionales, por lo que su cuidado y promoción de un clima agradable en cuanto a las relaciones entre personas es esencial para el buen funcionamiento institucional, de acuerdo con Martínez (2015), en el sentido objetivo de las relaciones humanas, estas pueden ser un medio para cumplir con las finalidades de la organización, siempre y cuando estas se identifiquen con el bien común. En palabras de (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2007) también se pueden realizar intercesiones para la prevención del burnout sin implicar la totalidad de la institución, pueden ser objeto de intervención solo algunas unidades, equipos, miembros o grupos de la organización. De esto se trata este tipo de estrategias a nivel interpersonal o social que fomentan relaciones de apoyo tanto dentro como fuera de la institución.

El apoyo social a través de una ayuda emocional y afectiva como lo explica Wang (2018) tiene un triple efecto entre las relaciones entre los factores de estrés y la tensión en el trabajo reduciendo y mitigando los factores de estrés percibidos y el apoyo social modera la relación entre los factores de estrés y la tensión, de esta manera el apoyo social no solo amortigua el impacto del estrés laboral, sino que también fortalece la resiliencia emocional en los agentes policiales. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de implementar programas y políticas que fomenten redes de apoyo y comunicación en materia de bienestar mental sólidas dentro las instituciones, en consecuencia, promover entornos laborales colaborativos se convierte en una estrategia fundamental para prevenir el *Burnout* y mejorar el bienestar personal.

Conclusión

El presente estudio enfocado en las estrategias para hacerle frente al *burnout* de la escala básica en la Policía Nacional de Honduras ha relevado importantes hallazgos respecto a esta temática, recabando información relevante que puede ser útil en cuanto a la elaboración de programas y políticas enfocadas en la salud mental, para las instituciones policiales en las cuales su fuerza laboral tiene altas exigencias, tanto sociales debido a su naturaleza de preservan el orden y el cumplimiento de las leyes, dicha labor es muy demandante por la ciudadanía por lo que el cansancio tanto físico como mental son parte del día a día del funcionario policial de esta manera este es un problema complejo que demanda intervenciones integrales tanto a nivel individual como organizacional.

Uno de los aspectos más importantes de este estudio era saber cuáles eran las estrategias más comunes de las que se valen los funcionarios policiales en cuanto al manejo del estrés crónico o cuidado de su salud mental, según la teoría recopilada en cuanto a esta temática existen tres tipos de estrategias más comunes en cuanto a la mitigación de esta problema de carácter mental: estrategias individuales, institucionales y sociales, encontrándose como hallazgo que las estrategias de carácter individual son las más utilizadas por los funcionarios policiales, para aminorar situaciones psicológicas que pueden ocasionar estrés crónico, como lo asegura Arias Valdiviezo et al. (2023) el individuo tiene la habilidad para desarrollar recursos simbólicos como el humor, creatividad, introspección, capacidad de relacionarse e independencia para mantener los lazos sociales y grupales reducen significativamente los índices de estrés y ansiedad.

Además, cabe destacar la importancia de estrategias de tipo organizacional, abordar el *Burnout* en el ámbito policial requiere un compromiso institucional que trascienda las soluciones individuales. Como lo asegura Moffatt-Bruce et al. (2019) capacitar para abordar el burnout en las instituciones es crucial, ya que mejora la resiliencia, y cultiva una cultura de apoyo lo que en última instancia conduce a mejores resultados en cuanto a la salud mental. Según, los datos recolectados, las políticas y estrategias organizacionales muestran una brecha significativa entre necesidades y oferta institucional, solo el 27.8% considera efectivos los programas de salud mental y un 29.8% considera lo opuesto. Esta disparidad demanda una reevaluación integral de las políticas, mecanismos y estrategias en cuanto a bienestar en la salud mental con el objetivo de lograr una mejor aceptación por parte del personal y todo esto como resultado de que cada individuo aplique en su entorno laboral y fuera de este actividades aprendidas en cursos, talleres o capacitaciones organizacionales que ayuden a prevenir o mitigar problemas de cansancio mental o emocional y de esta manera pueda optimizar sus funciones laborales para bienestar de la institución.

En conclusión problemas que afectan la salud mental como el *burnout* deben ser tomados con mucho interés en las sociedades actuales, debido a lo vertiginoso y demandante que es la vida laboral del ciudadano promedio y más en instituciones encargada por la seguridad donde se trabajan extensas jornadas de trabajo donde tanto los problemas y situaciones que pueden ocurrir tanto en la vida laboral como en su hogar pueden afectar el plano psicológico y emocional de manera intensa, en caso de no poseer conocimiento en cuanto al desarrollo de habilidades de autocontrol y otras que fomenten un balance entre el trabajo y el tiempo invertido en actividades con familiares y amigos que promuevan descanso y tranquilidad mental asegurando un desempeño policial sostenible y humano.

Listado de referencias

- Arias Valdiviezo, M. Ángel, Solís Ormeño, L. D., & Rojas Colan, W. A. (2023). Promoción de la resiliencia en el ámbito policial: análisis sobre los factores de riesgo y de protección. *Diálogos Abiertos*, 2(2), 50-57. <https://doi.org/10.32654/DialogosAbiertos.2-2.5>
- Band, S. R., y Manuele, C. A. (1987). Stress and police officer performance: An examination of effective coping behavior. *Police Stud.: Int'l Rev. Police Dev.*, 10, 122. <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/polic10&div=27&id=&page=>
- Boersma, J. J., y Brown, P. (2020). The tired hero and her (ii) legitimation: Reworking Parsons to analyse experiences of burnout within the Dutch employment system and lifeworld. *Social science & medicine*, 265(113471).. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953620306900>
- Brazales, Y. P. B., Pilaguano, B. E., & Garcés, L. S. Z. (2024). Habilidades gerenciales de los directivos en los gobiernos Autónomos Descentralizados a través de la Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (Kmo). *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E73), 616-629. <https://www.proquest.com/openview/8f7f3b6b80fff35cf8691a10585ff0b7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- Burke, R. J., y Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of stress management*, 13(1), 64. <https://psycnet.apa.org/buy/2006-04110-004>
- Durán, M. A., Montalbán, F. M., & Stangeland, P. (2006). El síndrome de estar quemado en la policía: perfil de incidencia e influencia de factores sociodemográficos. *International Journal of Social Psychology*, 21(1), 95-107. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1174/021347406775322205>

- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2018). El síndrome de burnout en los docentes. <https://www.edicionespiramide.es/libro/psicologia/el-sindrome-de-burnout-en-los-docentes-jesus-esteras-peña-9788436839067/>
- Gil-Monte, R. y Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. <https://www.edicionespiramide.es/libro/psicologia/el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-burnout-pedro-r-gil-monte-9788436821123/>
- Guamigo y Belen, E. (2023). Incidencia del síndrome burnout en la salud mental de un policía de 40 años del Cantón Pueblo Viejo. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/15562>
- Guevara, A., Leal, A., & Pulido, I. (2013). Estrategias de afrontamiento utilizadas en la jubilación por los miembros de la policía nacional, del departamento de Risaralda del año 2013 (Doctoral dissertation, Tesis de grado, Universidad Católica de Pereira). <https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0ddd782-49bf-489ab129-f71832a57425/content>
- Kohan, A., y Mazmanian, D. (2003). Police work, burnout, and pro-organizational behavior: A consideration of daily work experiences. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 559-583. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0093854803254432>
- Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & stress*, 13(4), 326-340. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678379950019789>
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 1-9. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622015000100001&script=sci_arttext
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia & trabajo*, 11(32), 37-43. <https://acortar.link/PCmuD8>
- Maslach, C. (1993). Desarrollo histórico y conceptual del síndrome de burnout. En WB Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Desgaste profesional: Desarrolllos recientes en teoría e investigación (pp. 1-16).
- Moffatt-Bruce, S., Nguyen, M., Steinberg, B., Holliday, S., & Klatt, M. (2019). Interventions to Reduce Burnout and Improve Resilience: Impact on a Health System's Outcomes. *Clinical Obstetrics and Gynecology*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31107254/>

- Orcan, F. (2023). Comparison of Cronbach's alpha and McDonald's omega for ordinal data: Are they different? <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijate/issue/80744/1271693>
- Ramos, F. (1999) El síndrome de Burnout. UNED-FUE. https://books.google.hn/books/about/El_S%C3%ADndrome_de_burnout.html?id=CVVnzgEACAAJ&redir_esc=y
- Ribeiro, B., Scorsolini, F., Robazzi, M., dos Santos, S., de Sousa, F., & Barcellos, R. (2013). Factors associated with Burnout Syndrome in police officers: a scoping review. <https://www.scielo.br/j/reben/a/cKHqQRsBFRghCW6k7rbKzDc/?format=pdf&lang=en>
- Singer, J., y Andrade, D. (2010). Métodos estadísticos de muestras grandes. ScienceDirect. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080448947013397?via%3Dihub>
- Wang, H. (2018). The effects of social support and coping strategies on job stress and burnout. Available at SSRN 3161858. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3161858