

Artículo de investigación

<https://doi.org/10.33789/enlace.23.2.144>

Satisfacción laboral en policías ecuatorianos durante la pandemia del COVID 19

Job satisfaction in ecuadorian policemen during COVID 19 Pandemic



Miguel Angel Camacho Vargas 

Universidad Andina Simón Bolívar, sede Central, Sucre - Bolivia

miguelcamacho08@hotmail.com

Resumen: La satisfacción laboral juega un papel fundamental en el ámbito policial, especialmente durante la pandemia COVID-19, debido al impacto directo en el mantenimiento del orden público. Una baja satisfacción puede llevar a una falta de compromiso organizacional, un bajo desempeño laboral y un incremento del ausentismo. Esta investigación cuantitativa no experimental, buscó evaluar la satisfacción laboral en policías ecuatorianos y examinar cómo se ve afectada por factores socio demográficos y características del entorno de trabajo. Al examinar los resultados de la encuesta llevada a cabo a 3735 oficiales de diversas ciudades, revelaron que la mayoría de los agentes mostraron una satisfacción laboral promedio, lo que indica una adaptación a las condiciones desafiantes impuestas por la pandemia. Tanto hombres como mujeres reportaron una menor satisfacción relacionada con las condiciones laborales y la percepción de la tarea. Aunque no se observaron diferencias significativas por género en las escalas de satisfacción laboral, las mujeres mostraron niveles ligeramente más altos. Asimismo, se observó una tendencia decreciente en la satisfacción laboral con el paso de los años de servicio, sugiriendo que los policías más antiguos y experimentados experimentan una satisfacción laboral menor, aunque reportaron estar más satisfechos con los beneficios económicos. A pesar de existir mayor estrés operativo, los agentes en funciones operativas mostraron mayor satisfacción, posiblemente debido al reconocimiento institucional y social durante la pandemia. Estos hallazgos resaltan la relevancia de atender tanto las condiciones laborales como los aspectos sociales y emocionales para asegurar un ambiente de trabajo satisfactorio para los miembros de la fuerza policial.

Palabras clave: condiciones laborales, COVID 19, factores socio-demográficos, policías ecuatorianos, satisfacción laboral.

Abstract: Job satisfaction plays a fundamental role in the police field, especially during the COVID-19 pandemic, due to the direct impact on maintaining public order. Low satisfaction can lead to a lack of organizational commitment, poor job performance, and increased absenteeism. This non-experimental quantitative research sought to evaluate job satisfaction in Ecuadorian police officers and examine how it is affected by socio-demographic factors and characteristics of the work environment. Examining the results of the survey conducted among 3,735 officers from various cities revealed that the majority of officers showed average job satisfaction, indicating adaptation to the challenging conditions imposed by the pandemic. Both men and women reported lower satisfaction related to working conditions and task perception. Although no significant differences were observed by gender on the job satisfaction scales, women showed slightly higher levels. Likewise, a decreasing trend in job satisfaction was observed with increasing years of service, suggesting that older and more experienced police officers experience lower job satisfaction, although they reported being more satisfied with financial benefits. Despite there being greater operational stress, agents in operational functions showed greater satisfaction, possibly due to institutional and social recognition during the pandemic. These findings highlight the importance of addressing both working conditions and social and emotional aspects to ensure a satisfactory working environment for members of the police force.

Key words: working conditions, COVID 19, socio-demographic factors, ecuadorian police officers, job satisfaction

Citación sugerida: Camacho Vargas, M. (2024). Satisfacción laboral en policías ecuatorianos durante la pandemia del COVID 19. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, 23(2), 1-22. <https://doi.org/10.33789/enlace.23.2.144>

I. Introducción

Para explorar el tema de la satisfacción en el trabajo, comenzaremos con una breve explicación del concepto. La satisfacción laboral se refiere a los sentimientos que surgen al evaluar la experiencia laboral de una persona, y es un tema de gran interés tanto en el mundo empresarial como en el ámbito psicológico. Como lo menciona González Gancedo (2020), su definición abarca diversos aspectos, que van desde las condiciones laborales hasta las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral. Este fenómeno, complejo y multifacético, ejerce una influencia significativa en el rendimiento, las posturas y acciones en el entorno laboral tienen un efecto significativo en la eficiencia y en el compromiso laboral, además de influir en el bienestar emocional, social y la calidad de vida de los empleados durante la jornada laboral (Pérez et al., 2015).

La función principal de la policía es garantizar la seguridad ciudadana, mantener el orden público, proteger los derechos y libertades de los ciudadanos en la sociedad. La policía desempeña un papel clave en la prevención y resolución del crimen (García Guirao, 2021). Frente a estas responsabilidades, los policías enfrentan una amplia variedad de desafíos y riesgos, desde la gestión de accidentes de tráfico hasta la investigación de delitos. Por lo tanto, es imperativo que las fuerzas policiales mantengan altos niveles de profesionalismo, integridad y compromiso para garantizar la seguridad y el bienestar de la convivencia ciudadana.

Civilotti et al., (2021) señalaron que

la pandemia de Covid-19 ha afectado significativamente a varios sectores, incluido el policial. Durante la emergencia sanitaria, los agentes del orden se enfrentan a nuevos retos en su trabajo diario debido a las restricciones impuestas para frenar la propagación del virus. Estos desafíos incluyen una carga laboral considerable, escasez de pruebas PCR, mayor riesgo de contagio y discrepancias entre las normativas vigentes y los recursos disponibles. Todo esto ha tenido un impacto negativo en su satisfacción laboral (Gómez et al., 2020). La presión adicional y la falta de recursos adecuados pueden afectar el bienestar emocional y la percepción de eficacia en el trabajo de los policías durante la pandemia.

Satisfacción Laboral en Policías

La satisfacción laboral (SL) en el ámbito policial, ha sido objeto de estudio desde diferentes enfoques teóricos. Inicialmente, teorías como la de Herzberg y Locke subrayan la distinción entre factores motivacionales e higiénicos, destacando la necesidad de tener en cuenta aspectos motivacionales como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de progreso, a la vez que señalan que la ausencia de factores higiénicos puede llevar a la insatisfacción laboral (González Gancedo, 2020; Sureda et al., 2019). La teoría transaccional del estrés, desarrollada por Lazarus y Folkman, ofrece una visión completa del fenómeno del

estrés al conceptualizarlo como un proceso dinámico de interacción entre el individuo y su entorno. Esta teoría examina cómo las personas perciben y evalúan los eventos del entorno como estresantes y cómo afrontan esas percepciones de amenaza. Destaca la importancia de la percepción individual y los recursos disponibles para hacer frente a la experiencia del estrés laboral, lo que puede influir en la satisfacción en el trabajo (Rostami et al., 2022). Finalmente, el modelo estrés Desafío - Obstáculo (CHM) clasifica los factores estresantes laborales en desafíos que pueden ser motivadores y resultar en satisfacción, y obstáculos que son agotadores e inhiben el progreso, teniendo un impacto negativo en la satisfacción laboral (Hinse & Mathieu, 2021). Estas teorías ofrecen un enfoque para comprender los elementos que afectan la satisfacción en el trabajo, resaltando la relevancia de los aspectos inherentes al trabajo, el ambiente laboral, así como la manera en que cada individuo percibe y responde a los retos laborales.

En la literatura existen antecedentes de experiencias con diversas organizaciones policiales, en donde se mencionan aquellas que se consideran relevantes para este estudio. Un estudio reciente realizado entre agentes de policía en Croacia durante la crisis de COVID-19 ha revelado que elementos como el salario, el estrés, la vida personal y la cohesión dentro del cuerpo policial influyeron considerablemente en su grado de satisfacción en el trabajo (Karlović et al., 2023). La satisfacción en el trabajo de los policías está intrínsecamente relacionada con

la percepción positiva acerca del salario, el ambiente laboral, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, lo cual repercute directamente en su motivación, compromiso y desempeño profesional (Antón et al., 2022). Por otro lado, en España, las condiciones laborales han representado un desafío considerable para los agentes policiales, afectando tanto su bienestar emocional como su eficiencia en el desempeño de sus funciones. Este fenómeno se alinea con investigaciones previas que evidencian un aumento global en el estrés, los temores relacionados con la infección del COVID-19, la escasez de recursos, las regulaciones contradictorias y las modificaciones en los horarios de trabajo que han enfrentado los agentes de policía en todo el mundo (Mohamed et al., 2021).

Investigaciones como la llevada a cabo en una institución judicial en Lima, Perú, destacan la conexión entre el compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo, indicando que una mayor dedicación a las tareas puede resultar en una mayor satisfacción laboral (Palacios et al., 2022). Asimismo, se destaca la influencia de las condiciones laborales, donde elementos como la diversidad de habilidades y la retroalimentación están correlacionados con niveles de satisfacción laboral, mientras que condiciones adversas como el trabajo por turnos y los salarios insuficientes disminuyen la satisfacción (Nelson & Smith, (2023).

Desde otra perspectiva, es esencial destacar que la satisfacción laboral de los policías guarda una estrecha relación con su salud física y mental, lo que influye directamente en su desempeño, productividad y bienestar

integral (Harris et al., 2023; Sureda et al., 2019). Investigaciones exhaustivas han puesto de manifiesto esta conexión, enfatizando la importancia de mantener niveles óptimos de satisfacción para promover entornos laborales saludables (Zakaria et al., 2023). En este mismo sentido, se ha observado una compleja interacción entre el burnout, el malestar psicológico y la satisfacción laboral en los agentes policiales, resaltando la influencia de factores laborales como el sentido de propósito y el apoyo de los colegas (Hernández et al., 2021). Este hecho enfatiza la importancia de realizar más estudios para profundizar en estas interacciones y mejorar la comprensión de su influencia en la salud mental y el bienestar global de los agentes de policía (Chen & Wu, 2022).

En el ámbito de los factores demográficos y laborales, estos desempeñan un papel importante en la satisfacción laboral, pero son las características organizacionales las que tienen un mayor impacto (Paoline & Gau, 2020). La conexión entre la edad, la experiencia laboral y la satisfacción laboral es multifacética y requiere un análisis cuidadoso: algunos estudios muestran que los agentes con mucha experiencia están más satisfechos en su trabajo, mientras que otros no encuentran una conexión significativa (Rostami et al., 2022). En cuanto al estado civil y la edad también influyen en la satisfacción laboral, sugiriendo que el apoyo del cónyuge y la adaptación gradual al entorno laboral son determinantes (Lan et al., 2020). Además, el conflicto entre el trabajo y la familia, así como los entornos laborales

estresantes, tienen un impacto negativo en la satisfacción laboral, lo que resulta en niveles elevados de estrés experimentados por las parejas de los agentes de policía (Sharp et al., 2022). Además, se ha notado que las policías experimentan una insatisfacción laboral más pronunciada, lo que resalta la necesidad de mejorar la armonía entre la vida profesional y personal, según Oliveira et al., (2023) y Bhuvaneswari & Thirumoorthi, (2023).

Finalmente, se ha observado que la satisfacción laboral puede variar según el tipo de funciones dentro de una organización policial, con agentes en patrullaje mostrando niveles diferentes de satisfacción en comparación con aquellos que realizan tareas administrativas (Liu et al., 2023). La satisfacción laboral de los policías influye considerablemente en la calidad del servicio ofrecido a la sociedad (Krause et al., 2023). Los agentes que se sienten satisfechos con su trabajo son más propensos a cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, lo que resulta en una mayor seguridad y confianza pública. La falta de satisfacción en el trabajo entre los agentes policiales plantea desafíos para atraer candidatos idóneos a la profesión, influenciada por percepciones negativas impulsadas por la atención pública y mediática (Hoffman et al., 2021).

Los antecedentes presentados revelan la complejidad del problema, el cual no solo está determinado por factores socio demográficos y las características laborales, sino también por cómo las políticas gerenciales y organizacionales abordan

estas influencias para mejorar o agravar la satisfacción del personal policial (García, 2018). Por ende, surge el interrogante: ¿Cómo afectan los factores demográficos y del entorno laboral a la satisfacción laboral de los policías ecuatorianos y cuáles son las principales características de insatisfacción? Este objetivo busca no solo analizar los elementos que afectan la satisfacción laboral de este grupo específico, sino establecer los fundamentos para desarrollar estrategias con el fin de potenciar tanto el bienestar como el desempeño del personal policial.

II. Materiales y Métodos

Se realizó una investigación cuantitativa de tipo no experimental, empleando un diseño explicativo y transversal. La población estudiada consistió en agentes de policía de diversas ciudades de Ecuador, durante el período comprendido desde abril de 2020 hasta noviembre de 2022, coincidiendo con la declaración oficial de la pandemia de COVID-19 por parte del Estado ecuatoriano. La muestra comprendió un total de 3.735 policías, seleccionados mediante un proceso no aleatorio. Para recopilar datos, se empleó un método de encuesta mediante la aplicación de una encuesta tipo cuestionario individual en línea.

Se establecieron requisitos específicos para la participación en el estudio. Los agentes de policía en servicio activo con al menos dos años de experiencia laboral fueron considerados aptos, mientras que se excluyó a aquellos de licencia por vacaciones o en descanso, así como a los que contaban con menos de dos años de experiencia.

Se realizó una revisión exhaustiva del cuestionario con el fin de eliminar respuestas incompletas y repetidas. Finalmente, se adaptaron los procedimientos a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki sobre la investigación en humanos (Manzini, 2000). Estas adaptaciones incluyen medidas específicas para proteger la privacidad y seguridad de los participantes y para garantizar su pleno consentimiento informado antes de participar en la investigación.

Herramienta

Para obtener la información necesaria, se utilizó un formulario compuesto por dos componentes distintos:

Componente 1: Datos socio demográficos de los encuestados, que incluyen edad, sexo, estado civil, grado jerárquico, ciudad de servicio, antigüedad y tipo de servicio policial.

Componente 2: se empleó la Encuesta de Satisfacción Laboral desarrollada por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) en 2005, referenciada por Merino et al., (2021). Esta encuesta aborda cuatro aspectos esenciales de la satisfacción laboral a través de 27 preguntas que exploran las siguientes dimensiones:

- a) **Significación de la tarea:** evalúa la disposición hacia el trabajo según la percepción de que este involucra esfuerzo, logro, equidad y/o contribución material.
- b) **Condiciones de trabajo:** analiza la presencia o disponibilidad de elementos o

normativas que regulan la actividad laboral.

c) Reconocimiento personal y/o social:

examina el nivel de satisfacción basado en el reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo

d) Beneficios económicos:

describe la satisfacción en relación con la remuneración y otros incentivos económicos derivados del trabajo realizado.

Como se detalla en la Tabla 1, el cuestionario estuvo estructurado en una escala tipo Likert. Asimismo, el instrumento incluye cinco categorías para la evaluación del diagnóstico, tanto para cada uno de los factores estudiados como para el puntaje general de satisfacción laboral.

En el marco de la investigación, se implementó un ensayo piloto con la colaboración de 48 policías, con el fin de evaluar la idoneidad y eficacia del SL-SPC. El objetivo principal de este proceso fue analizar varios aspectos, como la comprensión de los las preguntas, la facilidad de entendimiento

de las instrucciones proporcionadas y la efectividad de los procedimientos aplicados, alcanzando las recomendaciones establecidas por Sánchez Espejo, (2019). Este enfoque permitió una revisión exhaustiva de los elementos esenciales del instrumento, con el fin de garantizar su adecuación y utilidad en el contexto específico del ámbito policial.

Seguidamente, se realizó un análisis estadístico profundo que abarcó la evaluación de los niveles de consistencia interna del SL-SPC, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Este análisis demostró una confiabilidad general satisfactoria, con un coeficiente $\alpha=0,847$. Es importante resaltar la alta confiabilidad observada en las diferentes dimensiones del cuestionario: Significación de la tarea ($\alpha=0,841$), Condiciones de trabajo ($\alpha=0,683$), Reconocimiento personal y/o social ($\alpha=0,779$) y Beneficios Económicos ($\alpha=0,822$). Estos resultados respaldan la fiabilidad del cuestionario SL-SPC para evaluar la satisfacción laboral en policías ecuatorianos.

Tabla 1

Puntos de corte satisfacción laboral SL-SPC

Dimensión	Ítems	Punto de corte de puntuaciones				
		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho
Significación de la tarea	(3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26)	≤ 23	24 - 27	28 - 32	33 – 36	≥ 37
Condiciones de trabajo	(1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27)	≤ 19	20 a 26	27 a 34	35 a 40	≥ 41
Reconocimiento personal y/o social	(6, 11, 13, 19 y 24)	≤ 11	12 a 17	18 a 20	19 a 23	≥ 24
Beneficios económicos	(2, 5, 9, 10 y 16)	≤ 7	08 a 10	11 a 15	16 a 19	≥ 20
Satisfacción Laboral	-----	≤ 74	75 a 88	80 a 102	103 a 116	≥ 117

Nota: Cortes de puntuación de la encuesta de Satisfacción Laboral desarrollada por Sonia Palma Carrillo citado por (Merino et al., 2021)

III. Resultados

Análisis Descriptivo del Contexto Socio-demográfico de la Policía en Ecuador

La Tabla 2 presenta los principales hallazgos de la investigación. De los participantes, el 20.78% eran mujeres y el 79.22% hombres. La mayoría de los policías, el 73.3%, tienen pareja o están casados. En cuanto a las asignaciones laborales, el 62.41% se desempeña en el servicio preventivo, el 23.05% en el administrativo, el 11% en investigación, el 3.11% en inteligencia y un 0.43% en unidades tácticas especiales. De quienes trabajan en el servicio administrativo, el 9.26% son mujeres.

Tabla 2

Descripción de distribución por servicios y sexo, en frecuencia y porcentaje

Variable	Categoría / Unidad	n	%
Servicios o Unidades policiales	Preventivo	2543	68,09
	Administrativos	889	23,80
	Inteligencia	175	4,69
	Investigativo	112	3,00
	Unidades Tácticas	16	0,43
	Subtotal	3735	100
Sexo	Hombre	2959	79,2
	Mujer	776	20,8
	Subtotal	3735	100

En la tabla 3, se realiza una descripción de la jerarquía policial, el grado policial de Sargento Segundo fue el representativo, con el 24.20% de los participantes, seguido por el Cabo Primero con un 19%. Las jerarquías

menos comunes fueron las de Suboficial Mayor, con un 0.08%, y General, con un 0.03%.

Tabla 3

Descripción de jerarquía policial en frecuencia y porcentaje

Denominación	Grados policiales	N	%
Directivos 9.48%	General	1	0.03%
	Coronel	9	0,2%
	Teniente Coronel	15	0,4%
	Mayor	64	1.71%
	Capitán	60	1.61%
	Teniente	83	2,2%
	Subteniente	121	3,2%
	Suboficial Mayor	3	0.08%
	Suboficial Primero	13	0.35%
	Suboficial Segundo	86	2.30%
Técnicos operativos 90.52%	Sargento Primero	214	5.73%
	Sargento Segundo	904	24,2%
	Cabo Primero	708	19,0%
	Cabo Segundo	646	17,3%
	Policía Nacional	808	21,6%
		3735	100%

Resultados de la Evaluación de Satisfacción Laboral en Policías Ecuatorianos

Para evaluar la satisfacción laboral de los policías participantes en la investigación, se aplicó la escala de Satisfacción Laboral desarrollada por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). Esta escala consta de 27 preguntas que cubren cuatro aspectos principales: la significación de la tarea, las condiciones laborales, el reconocimiento personal y/o social, y los beneficios económicos. Los participantes calificaron sus respuestas

utilizando una escala de Likert que abarcaba desde “Muy insatisfecho” hasta “Muy satisfecho”. Los resultados ofrecieron una evaluación tanto general como específica de la satisfacción laboral en cada uno de los aspectos mencionados.

La Tabla 4 analiza las características socio laborales y revela una variabilidad en los niveles de satisfacción laboral según el sexo, la presencia de hijos y el estado civil. Entre las mujeres encuestadas (un total de 776), el 5% se siente Muy Insatisfecha, el 31% Insatisfecha, el 54% en un rango Promedio, el 8% Satisfecha y el 2% Muy Satisfecha. Por otro lado, los hombres (un total de 2959) muestran un 6% de Muy Insatisfechos, un 23% Insatisfechos, un 57% con satisfacción Promedio, un 11% Satisfechos y un 3% Muy Satisfechos. No se evidencian diferencias significativas en las escalas de insatisfacción laboral entre ambos géneros.

Según los datos recabados, no refleja diferencias significativas en las escalas de mucha insatisfacción laboral entre hombres y mujeres. En cuanto a la presencia de hijos, estos tienden a reportar niveles de satisfacción generalmente más altos que aquellos sin hijos. Los individuos casados o en unión de hecho muestran una distribución más equilibrada en las escalas de satisfacción e insatisfacción. En general, la mayoría de las personas, independientemente de su género, estado civil o tener hijos, se encuentran en la categoría de satisfacción laboral “Promedio”. Sin embargo, existen variaciones mínimas en los niveles de satisfacción entre los diferentes grupos demográficos.

Así, mismo del total de 3375 policías evaluados, se observa que el 5.49% experimenta mucha insatisfacción laboral. Asimismo, el 24.61% indica sentirse insatisfecho, mientras que el 56.63% obtiene una calificación promedio (ni satisfecho ni insatisfecho), el 10.63% se considera satisfecho y el 2.65% se siente muy satisfecho.

En términos generales, la mayoría de los encuestados, sin importar su sexo, estado civil o situación con respecto a la paternidad, se encuentran en la categoría de satisfacción laboral “Promedio”. No obstante, se observan ligeras variaciones en los niveles de satisfacción entre distintos grupos demográficos.

Resultados de la evaluación de satisfacción laboral por servicios policiales

El nivel promedio de satisfacción laboral es predominante para todos los grupos, según se muestra en la Tabla 5. Es notable que el servicio preventivo o policía de cercanía exhibe el nivel más alto de satisfacción laboral promedio. Por otro lado, las unidades tácticas registran el menor porcentaje de respuestas, lo cual se atribuye a la escasez de personal policial asignado a estas unidades.

Tabla 4:

Nivel de SL por características socio demográficos en policías

Características Socio laborales	Satisfacción General					Subtotal	Total
	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho		
Sexo	Mujer	36	242	421	60	17	776
	Hombre	169	677	1694	337	82	2959
	Total	205	919	2115	397	99	3735
Hijos	Si	157	724	1632	320	68	2901
	No	48	195	483	77	31	834
	Total	205	919	2115	397	99	3735
Estado Civil	Casado/a y Unión de hecho	111	490	1106	219	47	1973
	Soltero	85	372	904	149	49	1559
	Divorciado / Separado	9	51	100	27	2	189
	Viudo	0	6	5	2	1	14
	Total	205	919	2115	397	99	3735

Tabla 5

Satisfacción laboral por servicios policiales

Servicios Policiales	Satisfacción Laboral					Total	%
	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Muy Satisfecho		
Preventivo	154	593	1441	284	71	2543	68.09%
Apoyo Operativo	38	260	480	88	23	889	23.80%
Inteligencia	3	33	123	11	5	175	4.69%
Investigativo	9	31	60	12	0	112	3.00%
Unidades Tácticas	1	2	11	2	0	16	0.43%
Subtotal	205	919	2115	397	99	3735	100%
%	5.49%	24.61%	56.63%	10.63%	2.65%	100%	

En la Tabla 6, se aprecia una variabilidad significativa de niveles de satisfacción laboral tanto en las distintas ciudades como en los diferentes distritos policiales. Destaca especialmente la alta concentración de niveles

de “Muy insatisfecho” e “Insatisfecho” en los distritos Eloy Alfaro y Eugenio Espejo, que se caracterizan por tener una mayor cantidad de agentes policiales.

Tabla 6

Satisfacción laboral por ciudades y distritos de policía

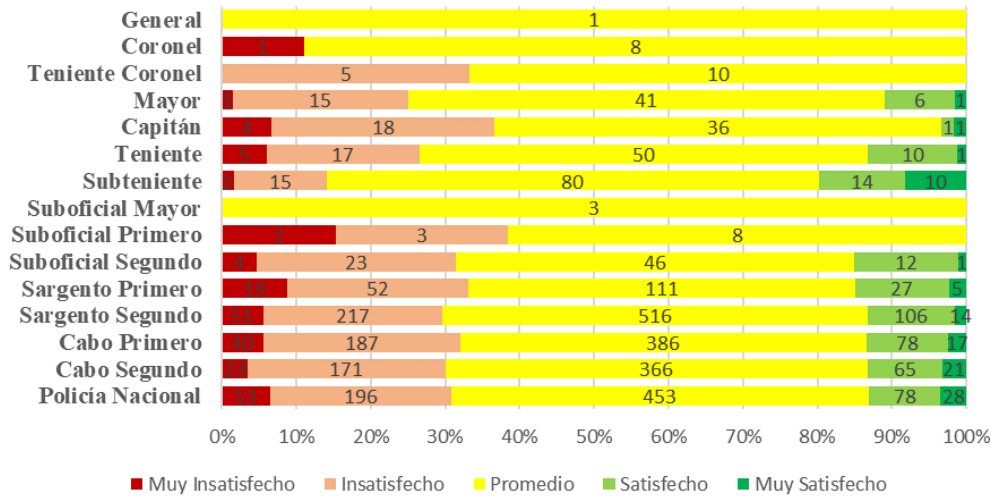
Ciudad	Distrito	Satisfacción Laboral										Total %
		Muy Insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy Satisfecho		
		n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	
Babahoyo	Babahoyo	7	3.1%	49	21.4%	142	620%	28	12.2%	3	1.3%	100%
Galápagos	Galápagos	4	4.3%	24	25.8%	62	66.7%	1	1.1%	2	2.2%	100%
	Quitumbe	26	7.4%	73	20.9%	183	52.3%	51	14.6%	17	4.9%	100%
	Eloy Alfaro	51	7.7%	153	23.1%	372	56.1%	72	10.9%	15	2.3%	100%
	Manuela Sáenz	15	5.2%	79	27.2%	161	55.5%	30	10.3%	5	1.7%	100%
	Eugenio Espejo	53	6.6%	195	24.4%	446	55.8%	82	10.3%	24	3%	100%
Quito	La Delicia	17	3.6%	123	26.3%	258	55.2%	61	13.1%	8	1.7%	100%
	Calderón	9	3.7%	59	24.4%	148	61.2%	22	9.1%	4	1.7%	100%
	Los Chillos	10	5.0%	54	26.9%	109	54.2%	17	8.5%	11	5.5%	100%
	Tumbaco	1	3.6%	7	25.0%	13	46.4%	4	14.3%	3	10.7%	100%
	Nanegal	1	9.1%	1	9.1%	7	63.6%	2	18.2%	0	0%	100%
	Grupo Táctico	1	6.3%	2	12.5%	11	68.8%	2	12.5%	0	0%	100%
	Administrativos	10	2.9%	100	29.0%	203	58.8%	25	7.2%	7	2%	100%
Total		205		919		2115		397		99		3735

En relación con la categorización del nivel de satisfacción laboral por grados policiales, en la Figura 1, muestra las diferencias significativas entre las categorías jerárquicas. Entre los Técnicos Operativos o clases que registra un 5.14% de “Muy Insatisfechos” y un 22.73% de “Insatisfechos”. En contraste, entre los directivos u oficiales, estos porcentajes son considerablemente más bajos, con un 0.35% de “Muy Insatisfechos” y un 1.87% de “Insatisfechos”. Es importante

destacar que la categoría más frecuente en todos los grados policiales es la satisfacción laboral promedio. Además, los grados de Subteniente, Cabo Segundo y Policía Nacional muestran una mayor concentración entre satisfacción y mucha satisfacción. En los grados de General y Suboficial Mayor reflejan un nivel de promedio de satisfacción.

Figura 1

Niveles de SL por grados policiales



Comparación de la Satisfacción Laboral por Sexo y Grados de Policías

El análisis estadístico realizado mediante aplicando el estadístico de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicó que la distribución de los datos en la muestra no seguía un patrón paramétrico, lo que sugiere que no se ajustaba a una distribución normal. Ante esta situación, se optó por aplicar la prueba no paramétrica de Mann-Whitney, una herramienta robusta que no requiere suposiciones sobre la distribución de los datos y es adecuada para comparar dos grupos independientes.

Los resultados presentados en la Tabla 7, mediante la aplicación de la prueba de Mann-Whitney, mostraron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en varios aspectos de la satisfacción laboral, incluyendo la significancia de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y social, así como la satisfacción

laboral en general. Estos hallazgos sugieren que las medias de estas variables difieren ligeramente entre ambos grupos. Sin embargo, no se evidenciaron diferencias significativas en los beneficios económicos, lo que indica una similitud en este aspecto entre ambos sexos. Además, el análisis de Hedges reveló un efecto de diferencias de pequeña magnitud.

La Tabla 8, muestra el análisis estadístico aplicando la prueba de Kruskal-Wallis para evaluar la influencia del sexo y los grados de los policías en la satisfacción laboral, y arrojó resultados significativos. Se observó que no había diferencias significativas en la satisfacción laboral entre las mujeres policías por sus grados o jerarquía. Sin embargo, se identificaron diferencias significativas en los hombres policías según su grado en las condiciones laborales ($H = 33.717, p < .001$).

Tabla 7

Comparación entre las variables de SL y el sexo de los policías

Variable	Sexo	n	Mdn	Rango	U	p	G de Hedges
Significación de la Tarea	Mujer	776	24	32	1074784	< .005	0.116
	Hombre	2959	25	32			
Condiciones del Trabajo	Mujer	776	30	36	951063.5	< .001	0.124
	Hombre	2959	31	36			
Reconocimiento Persona Social	Mujer	776	14	20	1072157.5	< .004	0.122
	Hombre	2959	15	20			
Beneficios Económicos	Mujer	776	22	20	1130509.5	> .506	0.064
	Hombre	2959	22	20			
Satisfacción Laboral	Mujer	776	91.5	108	1009722.5	< .001	0.137
	Hombre	2959	93	108			

Tabla 8

Influencia del sexo y los grados policiales en las variables de SL

Variables	Mujeres		Hombres	
	H	P	H	P
Significación de la tarea	15,673	> .207	23.609	< .023
Condiciones del trabajo	11.689	> .471	33.717	< .001
Reconocimiento personal y/o social	23.102	> .207	31.633	< .002
Beneficios Económicos	24,623	< .017	24.520	< .017
Satisfacción Laboral	11.838	> .459	23.365	< .010

Consecutivamente, al realizar un análisis post hoc con la prueba Games-Howell, se confirmaron diferencias significativas entre los diferentes grados de los hombres policías. Específicamente, los grados de Subteniente, Policía Nacional, Sargento Segundo y Sargento Primero mostraron niveles más altos de satisfacción laboral en comparación

con otros rangos. Por ejemplo, el grado de Subteniente exhibió una significación estadística notablemente alta en comparación con otros grados policiales, como Policía Nacional ($p < .001$), Sargento Segundo ($p < .001$), y Sargento Primero ($p < .001$), según el intervalo de confianza del 95%.

Comparación de las variables de SL por servicios policiales

En la comparación de la satisfacción laboral por servicios policiales, según se muestra en la Tabla 9, se observaron diferencias significativas en las condiciones de trabajo, los beneficios económicos y la satisfacción laboral en general ($p < .001$ en todos los casos). Específicamente, el servicio investigativo sobresalió con una calificación superior en comparación con el servicio de apoyo operativo en términos de condiciones laborales ($p < .001$).

Tabla 9

Influencia del servicio policial en las variables de SL

Satisfacción	Servicio Policial	N	Mdn	Rango	H	p
Significación de la tarea	Preventivo	2332	25	32	6.716	.152
	Apoyo Operativo	861	25	32		
	Investigativo	410	25	32		
	Inteligencia	116	24	28		
	Grupo Especial	16	24	28		
	Total	3735				
Condiciones de trabajo	Preventivo	2332	31	36	24.038	< .001
	Apoyo Operativo	861	30	36		
	Investigativo	410	31	36		
	Inteligencia	116	31	33		
	Grupo Especial	16	33	16		
	Total	3735				
Reconocimiento personal y Social	Preventivo	2332	15	20	9.711	< .046
	Apoyo Operativo	861	14	20		
	Investigativo	410	15	20		
	Inteligencia	116	15	17		
	Grupo Especial	16	15.5	12		
	Total	3735				
Beneficios económicos	Preventivo	2332	22	20	29.311	< .001
	Apoyo Operativo	861	22	20		
	Investigativo	410	21	20		
	Inteligencia	116	23	20		
	Grupo Especial	16	21	18		
	Total	3735				
Satisfacción Laboral	Preventivo	2332	93	108	12.209	< .016
	Apoyo Operativo	861	92	108		
	Investigativo	410	93	104		
	Inteligencia	116	93	98		
	Grupo Especial	16	96.5	50		
	Total	3735				

Tabla 10

Influencia del lugar de servicio (ciudad) en las variables de SL

Satisfacción	Servicio Policial	N	Mdn	Rango	H	p
Significación de la tarea	Quito	3414	25	32	0.209	.642
	Babahoyo	228	26	24		
	Galápagos	93	24	32		
	Total	3735				
Condiciones de trabajo	Quito	3414	31	36	10.665	< .001
	Babahoyo	228	32	27		
	Galápagos	93	31	36		
	Total	3735				
Reconocimiento personal y social	Quito	3414	15	20	29.960	< .001
	Babahoyo	228	16	16		
	Galápagos	93	14	20		
	Total	3735				
Beneficios económicos	Quito	3414	22	20	1.753	.185
	Babahoyo	228	20	18		
	Galápagos	93	22	20		
	Total	3735				
Satisfacción laboral	Quito	3414	93	108	0.901	.343
	Babahoyo	228	94	77		
	Galápagos	93	92	104		
	Total	3735				

Consecutivamente de realizar un análisis post hoc utilizando la prueba Games-Howell, se confirmaron diferencias significativas entre los diferentes servicios de policía, especialmente en cuanto a las condiciones laborales y los beneficios económicos. En relación con estos últimos, se encontró una significancia estadística notable al comparar el servicio de inteligencia ($p < .001$) con los servicios preventivo, de apoyo operativo e investigativo.

Por otro lado, en lo que respecta a las condiciones laborales, el servicio investigativo destacó con una calificación

superior en comparación con el servicio de apoyo operativo, demostrando una significancia estadística de $p < .001$.

Comparación de la satisfacción laboral, por ciudades policiales

Empleando la prueba de Kruskal-Wallis, se evaluó la influencia de la ciudad donde laboran los policías en la satisfacción laboral, revelando resultados interesantes. Se encontró que no había diferencias significativas en la significación de la tarea, los beneficios económicos y la satisfacción laboral entre

las distintas ciudades como se muestra en la Tabla 10. Sin embargo, se identificaron diferencias estadísticamente significativas en otras dimensiones de la satisfacción laboral. Específicamente, se observaron diferencias significativas en las condiciones de trabajo ($p < .001$) y el reconocimiento personal y social ($p < .001$).

Finalmente, al realizar un análisis post hoc utilizando la prueba Games-Howell, se confirmaron estas diferencias significativas entre las diferentes ciudades policiales. Se destacó que en lo que respecta a las condiciones laborales, la ciudad de Babahoyo mostró una calificación superior en comparación con las ciudades de Quito y Galápagos, demostrando una significancia estadística de $p < .001$. Por otro lado, en cuanto al reconocimiento personal y social, se observó que la ciudad de Galápagos obtuvo una calificación más alta en comparación con Quito y Babahoyo. Estos hallazgos indican que la percepción de la satisfacción laboral puede variar según la ciudad donde los policías ejercen sus funciones.

Discusión

Los resultados del estudio revelan que la mayoría de los policías evaluados demostraron una satisfacción laboral promedio (ni satisfechos, ni insatisfechos) en términos sociodemográficos, sin que se identificaran diferencias notables relacionadas con el estado civil o la situación parental. Sin embargo, se observó una inclinación hacia una mayor satisfacción laboral entre aquellos policías

que estaban casados, en unión de hecho o tenían hijos, sugiriendo un posible papel crucial del apoyo conyugal en el bienestar laboral de los agentes. Este fenómeno podría estar influenciado por la satisfacción derivada de mantener una familia con los recursos económicos y beneficios proporcionados por la carrera policial. Estos resultados coinciden con investigaciones previas, como el estudio realizado por Kumar, (2021) en policías de la India, que también resaltó la relevancia del apoyo familiar en la satisfacción laboral de los agentes.

Se identificó diferencias significativas entre mujeres y hombres en varios aspectos de la satisfacción laboral, con las mujeres mostrando niveles superiores en la percepción de la significancia de la tarea, las condiciones laborales y el reconocimiento social y personal. Según los hallazgos de Antón et al., (2022) sugieren que ambos géneros experimentan el entorno laboral de manera diferente, aunque las diferencias sean sutiles. Aun así, no se encontraron diferencias significativas en los beneficios económicos, demostrando una paridad en este aspecto. El análisis de Hedges destacó que estas discrepancias son de magnitud reducida, indicando que, aunque existen variaciones en la satisfacción laboral entre los géneros, estas no son muy marcadas. Estos resultados se alinean con investigaciones previas, como la de Rostami et al., (2022), que examina la situación en el ámbito policial sueco. Los hallazgos pueden atribuirse al compromiso histórico de la policía ecuatoriana con la integración de las mujeres en la institución,

evidenciado por el ascenso de mujeres a cargos de alto rango, incluyendo el de Comandante General de la Policía, estos esfuerzos reflejan una iniciativa para fomentar un entorno laboral equitativo y contribuir a reducir la brecha de género en la satisfacción laboral en la policía. No obstante, estudios similares han evidenciado una resistencia institucional a la inclusión de las mujeres en las fuerzas policiales, lo que refleja una cultura arraigada que perpetúa la discriminación de género y el acoso. Por ejemplo, Antón et al., (2022) exploran esta problemática en la policía de Rumania, resaltando la complejidad y la persistencia de estos desafíos en distintos contextos policiales.

Los hallazgos revelan una dinámica interesante en la satisfacción laboral de los policías en función de su antigüedad y experiencia. Se observa una tendencia en la que, conforme los agentes acumulan más años de servicio, su nivel de satisfacción laboral tiende a disminuir, lo que puede influir en su decisión de optar por la jubilación voluntaria. Los resultados de Snyman (2022); Nelson & Smith (2023) y Siddiqi & Khan (2023), relacionan y explican como este fenómeno se atribuye a diversos factores que contribuyen a la insatisfacción laboral, como la percepción negativa de las condiciones de trabajo y el débil reconocimiento personal y social. Además, los descubrimientos de Karlović et al., (2023) conectan directamente las condiciones laborales con la exposición prolongada a situaciones estresantes derivadas del tiempo de servicio. Estos resultados encuentran apoyo en investigaciones previas,

como la llevada a cabo por Sharp et al. (2022), que exploró los factores que generan insatisfacción laboral en policías.

Se observa un fenómeno contrastante en relación con los beneficios económicos, ya que los policías con más antigüedad y experiencia muestran una mayor satisfacción en este aspecto. Un descubrimiento relevante es la diferencia en la percepción entre los agentes que desempeñan roles de inteligencia, investigación y administrativos, en comparación con aquellos en funciones operativas, quienes muestran una mayor satisfacción. Los resultados obtenidos por Cheung & Li (2023) corroboran que los policías preventivos o de patrulla están expuestos a mayores fuentes de estrés operativo. Esto puede explicarse por el sentimiento de orgullo y la mayor satisfacción en el reconocimiento institucional y social por su trabajo en tiempos de pandemia. Además, es destacable que estos mismos agentes informen una menor satisfacción con la supervisión en comparación con sus colegas en roles administrativos e inteligencia. Hallazgos similares en la satisfacción laboral de los policías del Reino Unido también han sido documentados por Harris et al. (2023).

En términos de satisfacción por rangos policiales, se observa que los policías en roles directivos muestran una mayor satisfacción general, especialmente en lo que respecta a beneficios económicos y sentido de significado en su labor, en comparación con los policías de tropa. Estos hallazgos son consistentes con los resultados encontrados en un estudio

realizado por Rief & Clinkinbeard (2021) en policías de América del Norte. Esto sugiere que la satisfacción laboral en las jerarquías superiores puede verse influenciada por desafíos adicionales relacionados con la gestión y el liderazgo, lo cual podría impactar en la percepción general del ambiente laboral. Al igual que señala Hernández et al. (2021) y Krause et al. (2023) los resultados recalcan la importancia de contemplar no solo la antigüedad y experiencia de los agentes de policía, sino también su posición dentro de la jerarquía organizativa al analizar la satisfacción laboral y los factores asociados. Estos factores descritos por Oliveira et al. (2023) son reconocidos como predictores importantes que intervienen en la satisfacción laboral de los policías.

En el análisis de la satisfacción laboral de los policías según la ciudad, destacan dos casos relevantes que reflejan diferentes aspectos. En Babahoyo, se observó una notable satisfacción, especialmente en la significación de la tarea y el reconocimiento personal y social. Estos hallazgos, similares a los encontrados por Mumford et al. (2023), sugieren un fuerte sentido de empoderamiento y valoración de la labor policial por parte de los agentes en la comunidad. En contraste, en Galápagos, los policías informaron una mayor satisfacción tanto en las condiciones laborales como en el reconocimiento institucional. Estos resultados, en línea con los hallazgos de Liu et al. (2023), resaltan la complicación en la identificación de los factores que afectan la satisfacción laboral de los agentes, destacando la necesidad de considerar no solo el entorno

de trabajo, sino también los aspectos sociales y emocionales para garantizar un ambiente laboral gratificante para toda la fuerza policial. Es importante destacar que, en Galápagos, debido a la baja incidencia de auxilios y la alta afluencia turística, la ciudad se percibe como un incentivo para los policías, quienes tienen una permanencia limitada de un año y deben postularse específicamente para ser destinados allí. Este contexto único no solo influye en la percepción de los agentes sobre su trabajo, sino que también puede afectar su motivación y compromiso con las tareas asignadas como lo señala Frank et al. (2022).

IV. Conclusiones

La investigación sobre la satisfacción laboral de los policías ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19 revela hallazgos significativos. En general, la mayoría de los agentes evaluados demostraron una satisfacción laboral promedio, lo que sugiere una notable adaptación a las condiciones adversas impuestas por la pandemia. No obstante, dos factores principales afectaron levemente de forma negativa su satisfacción: las condiciones laborales y la percepción de la significancia de la tarea. Por otro lado, el reconocimiento personal y social, así como los beneficios económicos, contribuyeron significativamente a su satisfacción laboral.

En el ámbito de los factores sociodemográficos, el apoyo conyugal emerge como crucial para el bienestar laboral de los policías, evidenciado por una mayor satisfacción entre aquellos con parejas o hijos. El apoyo

familiar parece amortiguar el estrés laboral y promover un entorno más equilibrado y satisfactorio. Además, se encontraron diferencias de género, con las mujeres mostrando niveles ligeramente superiores de satisfacción en varios aspectos laborales. Este hallazgo subraya la importancia de abordar las disparidades de género en el lugar de trabajo policial, sugiriendo que la mayor satisfacción reportada por las mujeres podría estar vinculada a diferentes expectativas, experiencias y roles dentro del cuerpo policial.

Adicionalmente, se identificó una tendencia decreciente en la satisfacción laboral a medida que los policías acumulan más años de servicio. Este fenómeno puede estar relacionado con la percepción negativa de las condiciones laborales y el estrés prolongado, que se acumulan con el tiempo. Los agentes con mayor antigüedad pueden sentir que sus esfuerzos no son adecuadamente recompensados o reconocidos, lo que contribuye a una disminución en la satisfacción laboral. Sin embargo, resulta intrigante observar una mayor satisfacción entre los agentes operativos, a pesar de enfrentar un mayor estrés operativo. Este hallazgo sugiere que el reconocimiento institucional y social durante la pandemia de COVID-19 pudo haber desempeñado un papel significativo en esta dinámica. Los agentes operativos, al estar en la primera línea de respuesta, recibieron un mayor nivel de visibilidad y reconocimiento tanto por parte de la institución como de la sociedad en general. Este reconocimiento puede haber mitigado el impacto del estrés y las condiciones adversas, resaltando la

importancia del reconocimiento y el apoyo social en la satisfacción laboral.

Estos resultados subrayan la complejidad de los factores que influyen en la satisfacción laboral de los policías, destacando la necesidad de un enfoque integral que aborde tanto las condiciones laborales como los aspectos sociales y emocionales. Mejorar las condiciones laborales, optimizar horarios y proporcionar recursos adecuados, junto con el reconocimiento institucional y social, es fundamental. Además, el apoyo conyugal y familiar, junto con programas de salud mental, puede mejorar significativamente el bienestar de los agentes. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y promover un entorno inclusivo y equitativo son igualmente esenciales para aumentar la satisfacción y el rendimiento.

Finalmente, la satisfacción laboral en el ámbito policial es multifacética y requiere una atención equilibrada a diversas dimensiones. Establecer mecanismos de evaluación continua y permitir la participación activa de los agentes en la toma de decisiones fortalecerá su sentido de pertenencia y compromiso. Estos esfuerzos no solo mejorarán el bienestar de los policías, sino que también fortalecerán la capacidad de la fuerza policial para servir y proteger a la comunidad de manera efectiva.

V. Referencias Bibliográficas

Antón, C., Grueso-Hinestroza, M. P., Espinosa, J. C., & Turc, M. (2022). Workplace aggression, wellbeing, and job satisfaction: The specificity in border police organizations. *Frontiers*

- in *Psychology*, 13, 1004153. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1004153>
- Bhuvanewari, D., & Thirumoorthi, P. (2023). Women Police Personnel's Work-Family Conflict and Burnout from Individual's Experience: The Moderating Effect of Stressful Working Environment. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 27(4), 327-332. https://doi.org/10.4103/ijoem.ijoem_194_22
- Chen, P., & Wu, L. (2022). Impact of job demands on police stress response—The roles of basic psychological needs and job autonomy. *BMC Public Health*, 22(1), 2275. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14758-6>
- Cheung, Y.-K., & Li, J. C.-M. (2023). Predictors, Mediators and Moderators of Police Work-Related Stress: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2253. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032253>
- Civilotti, C., Di Fini, G., & Maran, D. A. (2021). Trauma and Coping Strategies in Police Officers: A Quantitative-Qualitative Pilot Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030982>
- Frank, J., Lambert, E. G., Qureshi, H., & Myer, A. J. (2022). Problems spilling over: Work–family conflict's and other stressor variables' relationships with job involvement and satisfaction among police officers. *Journal of Policing, Intelligence and Counter Terrorism*, 17(1), 48-71. <https://doi.org/10.1080/18335330.2021.1946711>
- García Guirao, N. M. (2021). *El estrés laboral (burnout) como riesgo psicosocial en la Guardia Civil: Un estudio exploratorio* (p. 1) [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Murcia]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=305572>
- García, L. V. (2018). Administración policial en democracia. *Iuris Tantum: Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 32(28), 29-52.
- Gómez, J., Lázaro, C., Martínez, J., & Fernández, M. del M. (2020). Burnout en las Fuerzas de Seguridad Españolas durante la Pandemia de COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8790. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238790>
- González Gancedo, J. (2020). *Satisfacción laboral, bienestar en el trabajo y salud en enfermeras de la sanidad pública española* [Tesis de Doctorado, Universidad de Córdoba]. <http://hdl.handle.net/10396/20353>
- Harris, O., Jacobsen, P., Searle-Barnes, R., & Wilkinson-Tough, M. (2023). Surviving and thriving – a mixed-methods study of staff experiences of occupational wellbeing in a psychiatric place of safety service. *Journal of Mental Health*, 32(1), 158-165. <https://doi.org/10.1080/0963823>

- 7.2020.1844870
- Hernández, M. E., Rojas, J. L., García, B. E. B., & Alcázar, R. (2021). *Repercusiones de la pandemia de COVID-19 en oficiales de policía mexicanos: Un estudio sobre burnout, satisfacción con la vida y entusiasmo laboral*. 18, 14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4747683>
- Hinse, E., & Mathieu, C. (2021). Étude comparative de l'influence du style de leadership sur la satisfaction au travail chez les policiers. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 27(1), 33-41. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2021.01.001>
- Hoffman, C., Hinkle, J., & Ledford, L. S. (2021). *Beyond the «Ferguson Effect» on crime: Examining its influence on law enforcement personnel*. 31. https://scholarworks.gsu.edu/cj_facpub/36
- Karlović, R., Pačelat, J., & Glavina Jelaš, I. (2023). Percepcija utjecaja pandemije covid-19 na policijski posao i policajce u Hrvatskoj Perception of the impact of the covid-19 pandemic on police work and police officers in Croatia. *Sigurnost*, 65, 39-58. <https://doi.org/10.31306/s.65.1.3>
- Krause, A., Schleicher, K., & Dohnke, B. (2023a). Mental health of police leaders: Differences and predictions of job demands and resources. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 17, paad043. <https://doi.org/10.1093/police/paad043>
- Krause, A., Schleicher, K., & Dohnke, B. (2023b). Mental health of police leaders: Differences and predictions of job demands and resources. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 17, paad043. <https://doi.org/10.1093/police/paad043>
- Kumar, T. K. V. (2021). The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study. *International Criminal Justice Review*, 31(1), 59-83. <https://doi.org/10.1177/1057567720944599>
- Lan, T., Chen, M., Zeng, X., & Liu, T. (2020). The Influence of Job and Individual Resources on Work Engagement Among Chinese Police Officers: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00497>
- Liu, J., Lambert, E. G., & Jiang, S. (2023). Correlates of Chinese Police Job Satisfaction. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 17, paad063. <https://doi.org/10.1093/police/paad063>
- Manzini, J. L. (2000). DECLARACIÓN DE HELSINKI: PRINCIPIOS ÉTICOS PARA LA INVESTIGACIÓN MÉDICA SOBRE SUJETOS HUMANOS. *Acta bioethica*, 6(2). <https://doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>
- Merino, M. D., Zamorano, J. P., & Durán, R. (2021). Satisfaction with Life

- Scale (SWLS) adapted to work: Psychometric Properties of the Satisfaction with Work Scale (SWWS). *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 37(3), Article 3. <https://doi.org/10.6018/analesps.430801>
- Mohamed, N., Abidin, E. Z., Rasdi, I., Ismail, Z. S., & Ismail, N. H. (2021). Occupational Stressors Experienced by Police Officers during Coronavirus Disease (Covid-19) Outbreak – A Systematic Literature Review. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 17, 167-176. Scopus.
- Mumford, E. A., Alfaro Hudak, K., Liotta, M. M., O’Leary, M. S., & Ramey, and S. (2023). Occupational prestige and job satisfaction in high-stress public safety work. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 17, paac049. <https://doi.org/10.1093/police/paac049>
- Nelson, K., & Smith, A. P. (2023a). Psychosocial Work Conditions as Determinants of Well-Being in Jamaican Police Officers: The Mediating Role of Perceived Job Stress and Job Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.3390/bs14010001>
- Nelson, K., & Smith, A. P. (2023b). Psychosocial Work Conditions as Determinants of Well-Being in Jamaican Police Officers: The Mediating Role of Perceived Job Stress and Job Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.3390/bs14010001>
- Oliveira, L. P. D. A., Oliveira, L. G. D., & Carvalho, H. B. D. (2023). Risk and protective factors for the development of stress in the Federal Highway Police. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 40, e210194. <https://doi.org/10.1590/1982-0275202340e210194>
- Palacios, K. E., Zavaleta Oliver, J. M., Fuster, D., & Rengifo Lozano, R. A. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII(Especial 5), 302-312. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38165>
- Paoline, E. A., & Gau, J. M. (2020). An Empirical Assessment of the Sources of Police Job Satisfaction. *Policía Trimestral*, 23(I), 55-81. <https://doi.org/10.1177/1098611119875117>
- Pérez, C. O. F., Varela, J. C. S., Ruiz, J. J., & Pérez, F. J. R. (2015). Modelo para la Evaluación de la Satisfacción Laboral en una Organización Policial. *Dirección y Organización*, 57, Article 57. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i57.480>
- Rief, R., & Clinkinbeard, S. (2021). Examining police officers’ perceptions of stress: The role of Person–environment fit. *Policing: An International Journal*, 44(6), 985-998. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2021-0034>
- Rostami, A., Ghazinour, M., Burman, M., & Hansson, J. (2022a). Job satisfaction

- among Swedish police officers: The role of work-related stress, gender-based and sexual harassment. *Frontiers in Public Health*, 10, 889671. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.889671>
- Rostami, A., Ghazinour, M., Burman, M., & Hansson, J. (2022b). Job satisfaction among Swedish police officers: The role of work-related stress, gender-based and sexual harassment. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.889671>
- Sánchez Espejo, F. G. S. E. (2019). *Técnicas de redacción académica* (Primera). Centrum Legalis EIRL.
- Sharp, M.-L., Solomon, N., Harrison, V., Gribble, R., Cramm, H., Pike, G., & Fear, N. T. (2022). The mental health and wellbeing of spouses, partners and children of emergency responders: A systematic review. *PLOS ONE*, 17(6), e0269659. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269659>
- Siddiqi, A. F. I., & Khan, M. T. (2023). Impact of Organizational Justice on Employee Satisfaction Among Punjab Police: An Empirical Investigation in the Post Model Town Incident Time. *Journal of Police and Criminal Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09580-8>
- Snyman, A. M. (2022). Predictors of staff retention satisfaction: The role of the psychological contract and job satisfaction. *Journal of Psychology in Africa*, 32(5), 459-465. <https://doi.org/10.1080/14330237.2022.2121047>
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 35(1), Article 1. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>
- Zakaria, N. Z. A., Karuppiah, K., Mohammad Yusof, N. A. D., Mohamad Jamil, P. A. S., Rasdi, I., Mohd Tamrin, S. B., How, V., Mani, K. K. C., & Naeni, H. S. (2023). Protecting Those Who Protect Us: A Review of Psychosocial Factors and Musculoskeletal Disorders in Police Officers. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 19(s14), 120-130. <https://doi.org/10.47836/mjmhs.19.s14.13>

Recibido: 17 de abril, 2024
Revisado: 22 de junio, 2024
Aceptado: 12 de julio, 2024